Die Schriftform im Arbeitsrecht

von

HEIKO HEINSEN

1965

Die Schriftform im Arbeitsrecht

Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades
der Juristischen Fakultät
der Georg-August-Universität zu Göttingen
vorgelegt
von
Heiko Heinsen
aus Gießen
Göttingen 1966

UNIVERSITEITSBIBLIOTHEEK - LEIDEN -

Berichterstatter: Prof. Dr. jur. Gamillscheg

Mitberichterstatter: Prof. Dr. jur. Neumann-Duesberg

Tag der mündlichen Prüfung: 23. 12. 1965

Druck: Mikrokopie GmbH., München- 22, Bruderstr. 9

FÜR MEINEN VATER

Inhaltsverzeichnis

Die Schriftform im Arbeitsrecht

Seite

Einleitung 1

A

Formvorschriften in deutschen und ausländischen Arbeitsgesetzen

I. Die Gestalt der Schriftform 2

II. Der Arbeitsvertrag 5

1. Der allgemeine Arbeitsvertrag 5

2. Arbeitsverträge mit typischer, vom normalen abweichender Prägung 15

3. Der Arbeitsvertrag einzelner Berufe 25

III. Einzelne Abreden und Erklärungen 36

IV. Die Kündigung 45

1. Die allgemeine Kündigung 45

2. Die Kündigung bei den Arbeitsverhältnissen einzelner Berufe 48

V. Schlussbetrachtung 52

B

Die Schriftform in der deutschen Arbeitspraxis

I. Die Gestalt der Schriftform 57

II. Der Arbeitsvertrag 60

1. Der allgemeine Arbeitsvertrag 60

2. Der Arbeitsvertrag mit Angestellten und Arbeitern 65

3. Der Arbeitsvertrag der Angestellten und Arbeiter in der Industrie, in der Land- und Forstwirtschaft (einschliesslich Gartenbau) und im Handwerk 67

4. Arbeitsverträge mit typischer, vom normalen abweichender Prägung 76

Seite

5. Der Arbeitsvertrag besonderer Berufe 79

6. Der Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst 84

III. Einzelne Abreden und Erklärungen 86

IV. Die Kündigung 92

1. Die allgemeine Kündigung 92

2. Die Kündigung bei Angestellten und Arbeitern 96

3. Die Kündigung bei Angestellten und Arbeitern in der Industrie, in der Land- und Forstwirtschaft (einschliesslich Gartenbau) und im Handwerk 97

4. Die Kündigung bei den Arbeitsverhältnissen der besonderen Berufe 100

5. Die Kündigung im öffentlichen Dienst 101

V. Möglichkeiten einer gesetzlichen Schriftform für Arbeitsvertrag und Kündigung 101

1. Der Arbeitsvertrag 102

2. Die Kündigung 109

Einleitung

Die vorliegende Arbeit untersucht in einer rechtsvergleichenden Darstellung die Schriftform im Arbeitsrecht. Sie beschäftigt sich dabei besonders mit der Form des Arbeitsvertrages und der Kündigung.

Ursprünglich hatte ich beabsichtigt, dem Thema eine weitere Fassung zu geben und als Überschrift "Die Form im Arbeitsrecht" zu wählen. Jedoch liess eine Durchsicht der Stoffsammlung erkennen, dass sowohl bei gesetzlichem als auch bei gewillkürtem Formzwang das Erfordernis der Schriftform die Regel ist. Abweichende Förmlichkeiten stellen in Gesetzgebung und Praxis eine Ausnahme dar. Die Ausführungen beschränken sich daher im wesentlichen auf die Schriftform.

Für die Gliederung der Arbeit bot sich vom Thema her eine natürliche Zweiteilung an. Der erste Teil (A) behandelt Formvorschriften in deutschen und ausländischen Arbeitsgesetzen, während der zweite Teil (B) die gewillkürte Schriftform in der deutschen Arbeitspraxis untersucht.

Es erwies sich als nicht zweckmässig, die Darstellung dann jeweils nach dem Zweck der Form zu untergliedern, weil diese Zweckbestimmung im Einzelfall nur selten eindeutig zu erkennen war. Auch wäre es in den Fällen, in denen das Formerfordernis aus mehreren Gründen besteht, zu Wiederholungen und Überschneidungen gekommen.

Um einen Vergleich zwischen der gesetzlichen und gewillkürten Schriftform durchführen zu können, war es notwendig, die Untersuchungen in Gesetzgebung und Praxis nach einheitlichen Gesichtspunkten auszurichten. Die Darstellung ist deshalb nach den verschiedenen Typen der formbedürftigen Rechtsgeschäfte gegliedert worden. Es werden der Arbeitsvertrag und die Kündigung sowie einzelne formbedürftige Abreden und Erklärungen behandelt und im Zusammenhang mit diesen Rechtsgeschäften die Zweckbestimmungen der Form erörtert.

A

Formvorschriften in deutschen und ausländischen Arbeitsgesetzen

---

I

Die Gestalt der Schriftform

Das deutsche Bürgerliche Gesetzbuch schreibt für die formbedürftigen Rechtsgeschäfte entweder Schriftform (§ 126), öffentliche Unterschriftsbeglaubigung (§ 129), amtliche Beurkundung (§ 128) oder Beurkundung unter gleichzeitiger Anwesenheit der Parteien (§§ 925, 1750) vor. Einschränkend weisen jedoch die Motive[1] zum Bürgerlichen Gesetzbuch darauf hin, dass die gerichtliche und notarielle Beurkundung, abgesehen von ihrer unbequemen Handhabung für die Parteien, schon wegen ihrer Kostspieligkeit auf wichtige Ausnahmefälle beschränkt bleiben müssten.

Für die arbeitsrechtlichen Rechtsgeschäfte ist, - soweit Formzwang besteht -, ausnahmslos die Schriftform vorgeschrieben.

Eine abweichende Regelung findet sich in dem italienischen[2] Codice della navigazione in Art. 328. Danach müssen die Heuerverträge vor der Seebehörde in einer öffentlichen Urkunde errichtet werden.

Nach Art. 23 des Arbeitsgesetzes von Venezuela[3] sollen Auslandsverträge richterlich beurkundet und durch den Konsul des fremden Landes gegengezeichnet werden. Daneben bestimmen die ausländischen Arbeitsgesetze vielfach, dass der

---

1) Motive I S 179

2) Legislative Series (LS) 1942, Italy 2.Maritime and Air Navigation Code. Dated 30.3.1942

3) LS 1936, Venezuela 2.Labour Act. Dated 16.7.1936. - s.23 ("attested by a judge")

schriftliche Arbeitsvertrag, insbesondere der Lehrvertrag, von einer staatlichen Behörde zu überprüfen und durch entsprechenden Vermerk auf der Vertragsurkunde zu genehmigen ist. Dieser Vermerk ist teilweise,-wie z.B. nach s. 31 des Arbeitsgesetzbuches von Njassaland -[1],Voraussetzung für die Gültigkeit des Vertrages.

Ein besonderes Formerfordernis enthält auch § 74 des deutschen Handelsgesetzbuches. Danach bedarf die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes zwischen dem Prinzipal und dem Handlungsgehilfen a u s s e r der Schriftform noch der Aushändigung der die Vereinbarung enthaltenden Vertragsurkunde an den Handlungsgehilfen.

Im Unterschied zu dem deutschen Recht ist der Charakter der in den ausländischen Arbeitsgesetzen vorgeschriebenen Schriftform nicht immer eindeutig zu bestimmen. Bei meinen rechtsvergleichenden Untersuchungen habe ich mich im wesentlichen auf die von dem Internationalen Arbeitsamt in Genf herausgegebene Sammlung "Legislative Series" (LS) gestützt, in der die ausländische Arbeitsgesetzgebung in englischer Sprache veröffentlicht wird. Die Formvorschriften der Arbeitsgesetze werden dort meist als Sollbestimmungen in der Übersetzung von "shall" wiedergegeben, was in Anlehnung an die Terminologie im deutschen Recht grundsätzlich auf eine deklaratorische Bedeutung des Formerfordernisses schliessen lässt,[2] wenn nicht,- wie z.B. in Art. 14 III des belgischen [3] Angestelltengesetzes für die Kündigung - , ausdrücklich für den Fall eines Formverstosses die Nichtigkeitsfolge ausgesprochen

---

1) LS 1954, Nyasaland 1. Labour Code: African Employment Ordinance 1954. No 3 of 1954. Dated 28.5.1954. -s 34 (Lehrvertrag)

2) Vgl. hierzu Herz, The Contract of Employment I, abgedruckt in: International Labour Review (ILR) 1935 I (Bd 31), S 837 - 858 (854 f)

3) LS 1955, Belgium 3. The Law respecting Contracts of Salaried Employment. Consolidated on 20. July 1955. - s. 14 III: "Under the pain of nullity, service shall be effected by delivering to the other part a written notice ....."

wird. Vereinzelt finden sich auch gesetzliche Mussbestimmungen in der Übersetzung von "must", die zwar grundsätzlich, aber wie das Beispiel der Formvorschrift in Art. 89 i.V.m. Art. 91 des Arbeitsgesetzbuches von Paraguay [1] zeigt, nicht in jedem Fall konstitutive Bedeutung haben.

Soweit in deutschen Arbeitsgesetzen Schriftform vorgeschrieben ist, muss die Urkunde gemäss § 126 BGB von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet werden, wobei bei einem Vertrag die Unterzeichnung durch die Parteien auf derselben Urkunde zu erfolgen hat. Der Mangel der Form, wie z.B. die fehlende Unterschrift in der Vertragsurkunde, führt bei zwingender Formvorschrift gemäss § 125 BGB zur Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts, während das deklaratorische Formerfordernis dem Gegner nur einen Anspruch auf Vervollständigung der Urkunde gibt.

In den ausländischen Arbeitsgesetzen finden sich vielfach Bestimmungen, die für den Fall, dass eine Partei infolge Analphabetentums schreibunfähig ist, eine besondere Art der Unterschriftsleistung vorschreiben. Während nach § 126 des deutschen Bürgerlichen Gesetzbuches die Unterzeichnung dann durch gerichtlich oder notariell beglaubigtes Handzeichen erfolgen muss, kann nach dem belgischen [2] Arbeitsvertragsgesetz für die Binnenschiffahrt der Schreibunfähige den Heuervertrag mit einem Kreuz unterzeichnen. Ferner soll der Vertragsschluss durch die Unterschrift zweier Zeugen beurkundet werden.

In anderen Fällen schreiben die Arbeitsgesetze bei Schreibunfähigkeit einer Partei die Unterschriftsleistung durch Daumen- oder Fingerabdruck vor. Entsprechende Bestimmungen enthalten z.B. die Arbeitsgesetze folgender Länder:

---

1) LS 1961, Paraguay 1. Labour Code. Dated 31.8.1961

2) LS 1936, Belgium 4. Act respecting agreements for service on board vessels in inland navigation. Dated 1.4. 1936. - s.5

Dominikanische Republik[1], Njassaland[2], Nigeria[3], Spanien[4] und Syrien[5].

In jedem Fall sollen Zeugen durch ihre Unterschrift bekunden, dass die Parteien den Vertrag gelesen bzw. dieser ihnen vorgelesen worden ist und sie ihn angenommen haben.

Eine letzte Formvorschrift findet sich in Art. 133 des Arbeitsgesetzbuches von Guinea[6]. Danach sollen bei Schreibunfähigkeit des Arbeitnehmers zwei Zeugen den Empfang der Lohnzahlung quittieren.

II

Der Arbeitsvertrag

1.

Der allgemeine Arbeitsvertrag

Der Standpunkt des Gesetzgebers zur Frage der Form war nach Zeit und Ort verschieden. Die Rechte der älteren Kulturstaaten waren im Formalismus befangen. Das gilt sowohl von dem älteren römischen als auch von dem alten deutschen Recht.

---

1) LS 1951, Dominikanische Republic 1. Labour Code: Act No 2920, to promulgate the Labour Code. Dated 11.6.1951. - s.32

2) LS 1954, Nyasaland 1. Labour Code. - s. 14 II

3) LS 1946, Nigeria 1 B. An ordinance to amend and consolidate the law relating labour and to constitute the Labour Code for Nigeria. No 54 of 1945. Assented to 5.11.1945. - s. 41 II

4) LS 1944, Spain 1 A. Decree to approve the consolidated text of the First Book of Act respecting contracts of employment. Dated 26.1.1944 - s. 25

5) LS 1950, Syria 2. Merchant Shipping Code: Legislative Decree No 86. Dated 12.3.1950. - s. 129

6) LS 1960, Guinea 1. Labour Code. Dated 30.6.1960. - s.133

Mit dem allmählichen Aufweichen der Formen im corpus iuris kommt das Prinzip der Formfreiheit zur Geltung, dass dann im Laufe der Rezeption auch Eingang in das gemeine Recht findet, ohne sich jedoch zunächst allgemein durchsetzen zu können[1]. So schrieb noch das Preussische Allgemeine Landrecht in einer solchen Vielzahl von Fällen die Schriftlichkeit des Rechtsgeschäfts vor, dass das Erfordernis der Schriftform die Regel, nicht die Ausnahme war[2]. Im Anschluss an das alte Handelsgesetzbuch, welches in Art. 317 die Handelsgeschäfte von jeder Form befreite, hat dann auch das Bürgerliche Gesetzbuch das Prinzip der Formfreiheit aufgestellt und nur einzelne, besonders genannte Rechtsgeschäfte der Form unterworfen.

Für den Abschluss des Dienst- bzw. Arbeitsvertrages bestehen im deutschen Recht grundsätzlich keine Formvorschriften. Dagegen ist die Regelung im ausländischen Recht unterschiedlich.

Der formfreie Arbeitsvertrag

Formfrei ist die Begründung des Arbeitsverhältnisses im albanischen[3] Recht sowie nach der Arbeitsordnung der Volksrepublik China[4] von 1954.

Nach Aufhebung der Statute of Frauds im Jahre 1954[5] konnte der Arbeitsvertrag in England allgemein mündlich vereinbart werden. Das seit dem 6.7.1964 geltende Contracts of

---

1) von Tuhr, Der allgemeine Teil des Deutschen Bürgerlichen Rechts, S. 496

2) Motive I S. 178

3) LS 1956, Albania 2. Labour Code: Act No 2250, to promulgate a Labour Code in the People's Republic of Albania. Dated 3.4.1956. - s. 6

4) Pascherstnik, Das Arbeitsrecht in den Ländern der Volksdemokratie, S. 109 f. - Arbeitsordnung vom 6.5.1954

5) Statute of Frauds von 1677, aufgehoben durch den Law Reform Act (Enforcement of Contracts) - vgl. Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 94 und Anm.7

Employment Act 1963[1] verpflichtet den Arbeitgeber unter Strafandrohung, dem Arbeitnehmer spätestens 13 Wochen nach Arbeitsbeginn eine schriftliche Urkunde über die wesentlichen, im Gesetz näher bezeichneten Arbeitsbedingungen auszuhändigen.

Auch im französischen Recht wird für den Abschluss des Arbeitsvertrages grundsätzlich keine besondere Form verlangt. Nach Art. 19 Buch I Code du Travail (C.Trav.) folgt der Arbeitsvertrag den Regeln des gemeinen Rechts und kann daher in der Form geschlossen werden, die den Parteien angenehm ist[2]. Durch die Verweisung auf das allgemeine Recht ist aber gemäss Art. 1341 Code civil der Zeugenbeweis bei einem Streitwert von 5000 Franken und darüber ausgeschlossen. Zu beachten ist dann Art. 1325 Code civil, der die doppelte Ausfertigung des schriftlichen Vertrages fordert[3].

Grundsätzlich formfrei ist die Begründung des Arbeitsverhältnisses ferner in den Ländern
Bahrein[4], Bolivien[5], Brasilien[6], Dominikanische Republik[7], Dänemark[8], Finnland[9], Griechenland[10], Haiti[11], Iran[12],

---

1) Contracts of Employment Act 1963, Chapter 49 s. 4,5.
2) Molitor-Nipperdey-Schott, Europäisches Vertragsrecht, I. Teil, Frankreich
3) vgl. Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S.94 und Anm. 7
4) LS 1957, Bahrein 1.Labour Code: The Bahrein Labour Ordinance. Dated 28.12.1957. - s. 6
5) LS 1939, Bolivia 1. Supreme Decree to issue the Labour Code. Dated 26.5.1939. - s. 6
6) LS 1943, Brazil 1. Legislative Decree No 5452, to approve the consolidation of labour laws. Dated 1.5.1943. - s. 443
7) LS 1951 Dominikanische Republic 1.Labour Code. - s.31
8) LS 1938, Denmark 4.Act respecting the legal relations between employers and salaried employees in private undertakings. Dated 13.4.1938. - s. 2
9) LS 1922, Finnland 1.Act respecting contracts of work. Dated 1.6.1922. - s. 2
10) Zivilgesetzbuch von Griechenland von 1949, übersetzt v. Gogos. - Art. 648 f
11) LS 1961, Haiti 1.Labour Code. Dated 6.10.1961. - s. 15

Irak[1], Japan[2], Kolumbien[3], Libanon[4], Libyen[5], Niederlande[6], Österreich[7], Paraguay[8], Peru[9], Portugal[10], Rumänien[11], Schweiz[12], Spanien[13], Syrien[14], Sowjetunion[15], Thailand[16], Tschechoslowakei[17],

---

1) Irakisches Arbeitsgesetzbuch von 1958, übersetzt von Küppers.

2) LS 1947, Japan 3. Law No 49: Labour Standard. Dated 5.4.1947.

3) LS 1950, Colombia 3 A. Labour Code: Decree No 2663 to promulgate the Labour Code. Dated 5.8.1950. - s. 38

4) LS 1946, Lebanon 1. Labour Code Act. Dated 23.9.1946. - s. 12

5) LS 1957, Lybien 2. Labour Code. Act No 100 of 1957. Assented to 5.12.1957.

6) Molitor-Nipperdey-Schott, Europäisches Arbeitsvertragsrecht, Niederlande. - Burgerlijk Wetboek i.d.F. v. 24.12.1927. Art. 1637 (argumentum aus 1637 B.W.); vgl. Gamillscheg, a.a.O., S. 94

7) Andreas-Guttenfeld, Oesterreichisches Recht (Textausgabe) Nr. 1. - Das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch vom 1.6.1811. §§ 883 ff.

8) LS 1961, Paraguay 1. Labour Code. - s. 44

9) LS 1936, Peru 3. Civil Code. Dated 30.8.1936. - s. 1571

10) LS 1933, Portugal 5. Legislative Decree No 23048 to promulgate the National Labour Code. Dated 23.9.1933.

11) LS 1950, Rumania 1. Labour Code: An Act to establish a Labour Code. Dated 30.5.1950. - s. 12

12) Bereinigte Sammlung der Bundesgesetze und Verordnungen, Bd. 2, IV (Textausgabe). - Schweizer Zivilgesetzbuch v. 10.12.1907, 5. Teil: Obligationenrecht (vom 30.3.1911) Art. 320 f; vgl. ferner Schweingruber, Das Arbeitsrecht der Schweiz, S. 63 f.

13) LS 1944, Spain 1 A. Decree to approve the consolidated text of the First Book of Act respecting contracts of employment. - s. 14

14) LS 1946, Syrien 1. Act No 279: Labour Code. Dated 11.6.1946. - s. 81

15) LS 1936, Russia 1. Labour Code of the RSFSR. Dated 1.11.1922, Labour Code, with amendments to 1.5.1936. - s.29; vgl. ferner: UdSSR, Die hauptsächlichen gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeiter und Angestellten. Eine Sammlung sowjetischer Materialien; Alexandrow, Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts, S. 117 f

16) LS 1956, Thailand 1. Labour Code: Labour Act B.E.2499. Dated 1.11.1956

17) Pašcherstvik, a.a.O., S. 13

Vereinigte Staaten von Amerika[1] und Vietnam[2].

In den Arbeitsgesetzen dieser Länder ist etweder die Form des Arbeitsvertrages nicht erwähnt oder aber es wird bestimmt, dass der Vertragsschluss schriftlich o d e r mündlich erfolgen soll.

Einschränkend sieht jedoch Art. 30 des Arbeitsgesetzbuches der Dominikanischen Republik vor, dass jede Partei das Recht hat, eine schriftliche Vereinbarung zu verlangen. In anderen Fällen soll der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen hin einen schriftlichen Arbeitsvertrag oder eine schriftliche Bescheinigung über die Arbeitsbedingungen aushändigen. Vorschriften dieser Art finden sich in dem Arbeitsgesetzbuch von Bahrein(Art. 6: schriftlicher Arbeitsvertrag) sowie in dem finnischen Arbeitsvertragsgesetz (Art. 2: Bescheinigung) und dem Arbeitsgesetzbuch von Kolumbien (Art. 38: Bescheinigung).

Nach Art. 456 des Arbeitsgesetzbuches von Brasilien kann die Existenz eines Arbeitsverhältnisses nur durch entsprechende Eintragungen im Arbeitsbuch, - das nach Art. 13 jeder Arbeitnehmer in Brasilien besitzen muss -, o d e r durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag bewiesen werden.

Der formbedürftige Arbeitsvertrag

Dagegen schreiben die Arbeitsgesetze von (der)

Bulgarien[3], Chile[4], Deutschen Demokratischen Republik[5],

---

1) Jadeson, Das Arbeitsrecht der Vereinigten Staaten, S 22 f

2) LS 1956, Viet-Nam 1 C. Labour Code: Ordinance No 15 to promulgate the Labour Code of Viet-Nam. Dated 8.7.1952. - s. 24

3) LS 1951, Bulgaria 2. Labour Code: Ukase No 544 to promulgate the Labour Code. Dated 13.11.1951. - s. 16

4) LS 1931, Chile 1. Legislative Decree No 178 to ratify the Labour Code. Dated 13.5.1931. - s. 4 (Arbeiter) s. 119 (Angestellte)

5) Gesetzbuch der Arbeit der DDR i.d.F. v.17.4.1963. - § 20

Guatemala[1], Honduras[2], Jordanien[3], Kostarika[4], Mexiko[5], Panama[6], El Salvador[7] und der Vereinigten Arabischen Republik[8]

grundsätzlich die Schriftform des Arbeitsvertrages vor. Ausnahmen bestehen teilweise für die Arbeitsverträge mit Hausangestellten und landwirtschaftlichen Arbeitnehmern, ferner für kurzbefristete Verträge (Verträge auf kurze Zeit, für gelegentliche und Saisonarbeiten) und für Verträge unter einem bestimmten Leistungswert. Diese Arbeitsverträge können nach den Arbeitsgesetzbüchern von Guatemala (Art. 28), Honduras (Art. 39), Kostarika (Art.22) und Panama (Art. 16), dem Federal Labour Act von Mexiko (Art. 22) und dem Arbeitsgesetz von El Salvador (Art. 13: kurzbefristete Verträge und Verträge für Stückarbeiten unter einem bestimmten Geldwert) mündlich abgeschlossen werden. Dabei scheint es sich um eine auf mittel- und südamerikanische Länder beschränkte und für sie typische Regelung zu handeln, deren inhaltliche Übereinstimmung auf die enge geographische Nachbarschaft dieser Länder zurückzuführen sein wird. Es liegt nahe, das gesetzliche Vorbild in spanischen Arbeitsgesetzen zu suchen.

---

1) LS 1961, Guatemala 1. Labour Code. Dated 5.5.1961.-s.28f
2) LS 1959, Honduras 1. Labour Code: Decree No 189 to promulgate a Labour Code. Dated 1.6.1959. - s. 29 f
3) LS 1960, Jordanien 1. Labour Code: Law No 21 of 1960 to promulgate the Labour Code. Dated 14.5.1960. - s. 15
4) LS 1943, Costa Rica 1. Act No 2 to promulgate the Labour Code. Dated 27.8.1943. - s. 23 f
5) LS 1931, Mexico 1. Federal Labour Act. Dated 18.8.1931. - s. 23, 31
6) LS 1947, Panama 1. Labour Code: Act No 67, to promulgate the Labour Code. Dated 11.11.1947. - s. 16 f
7) LS 1953, El Salvador 1. Decree No 981: Law on individual contracting for employment. Dated 19.3.1953. - s. 13 f
8) LS 1959, VAR. Labour Code. Dated 5.4.1959. - s. 43; vgl. ferner: Arbeitsgesetzbuch der Vereinigten Arabischen Republik, übersetzt von Küppers

Tatsächlich findet sich auch in Art. 6 des Codigo del Trabajo von 1926[1] eine Bestimmung, wonach Verträge mit einem Leistungswert über 1500 Peseten schriftlich abzuschliessen sind. In dem Arbeitsgesetz von 1944[2] ist dagegen eine solche Vorschrift nicht mehr enthalten.

Die Formfreiheit der Hausgehilfenverträge und der Verträge mit landwirtschaftlichen Arbeitnehmern ist vermutlich auf die soziologische Struktur dieser Länder zurückzuführen. Herrschaft und Gesinde bilden dort weitgehend noch eine aus der Leibeigenschaft überkommene Grossfamilie mit patriarchalischem Gepräge, in der für förmliche Vertragsschlüsse kein Raum ist. Hausgehilfen gelten auch in den europäischen Ländern teilweise als zur Familie gehörig. Formvorschriften für die Begründung dieser Dienstverhältnisse sind daher selten.

Dagegen scheint die Regelung für Verträge unter einem bestimmten Leistungswert und für kurzbefristete Verträge von der Überlegung beeinflusst zu sein, das gesetzliche Formerfordernis wegen des in den mittel- und südamerikanischen Ländern noch vorherrschenden Analphabetentums nur auf einige wenige, für das Arbeitsleben wichtige Verträge zu beschränken. Schriftform ist daher ausser für den unbefristeten Vertrag insbesondere auch für den langfristigen Arbeitsvertrag vorgeschrieben, wo die Beweisbedürftigkeit der einzelnen Abmachungen wegen der langen Vertragsdauer besonders gross ist. Allgemein bestimmen die Arbeitsgesetze der mittel- und südamerikanischen Länder, dass der formbedürftige Arbeitsvertrag einer staatlichen Behörde zur Überprüfung vorzulegen und die Erfüllung dieser Formalität auf der Vertragsurkunde zu vermerken ist.

---

1) Molitor-Nipperdey-Schott, Europäisches Arbeitsvertragsrecht, I. Teil, Spanien. - Codigo del Trabajo vom 23.8. 1926

2) LS 1944, Spain 1 A

Die für den Arbeitsvertrag vorgeschriebene Schriftform hat, wie der Wortlaut der Gesetzesbestimmungen ("shall") vermuten lässt, meist nur deklaratorische Bedeutung.

Dagegen scheint das Federal Labour Act von Mexiko trotz des entgegenstehenden Wortlauts in Art. 23 ("shall") ein konstitutives Formerfordernis zu enthalten. Anders ist sonst Art. 31 nicht zu verstehen, dass der Arbeitnehmer auch bei mündlichem Vertragsschluss seine gesetzlichen Rechte nicht verliert.

Im allgemeinen bedrohen die Arbeitsgesetze einen Formverstoss entweder mit strafrechtlichen oder mit besonderen zivilprozessualen Sanktionen, ohne jedoch die Rechtswirksamkeit des Arbeitsvertrages in Frage zu stellen[1].

So macht sich z.B. der Arbeitgeber nach Art. 119 des chilenischen Arbeitsgesetzbuches strafbar, wenn er es unterlässt, mit seinen Angestellten einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschliessen.

Nach Art. 25 des Arbeitsgesetzbuches von Kostarika können Abschluss und Inhalt des Arbeitsvertrages grundsätzlich nur durch die schriftliche Vertragsurkunde bewiesen werden. Bei nur mündlichem Vertragsschluss trifft den Arbeitgeber die Beweislast für die von ihm behaupteten wesentlichen Vertragsbedingungen.

Eine ähnliche Regelung findet sich in den Arbeitsgesetzbüchern von Guatemala (Art. 30 "must"), Honduras (Art. 30) und Panama (Art. 19) sowie in dem Arbeitsgesetz von El Salvador (Art. 19). Bei fehlender Schriftform trägt der Arbeitgeber die Beweislast für Abschluss und Inhalt des Arbeitsvertrages. Im Streitfalle werden die von dem Arbeitnehmer behaupteten Vertragsbedingungen bis zum Beweis des Gegenteils als vereinbart vermutet.

---

1) Vgl. auch Herz, The Contract of Employment, a.a.O.

Vom Standpunkt des Arbeitnehmers aus gesehen hat eine für den Abschluss des Arbeitsvertrages zwingend vorgeschriebene Form gewöhnlich mehr Nach- als Vorteile, insbesondere deshalb, weil die Nichtbeachtung der Form dann zur Nichtigkeit des Vertrages führt. Das gilt auch dann, wenn, - wie im deutschen Recht - , die Fehlerhaftigkeit des Vertrages keine rückwirkende Nichtigkeit zur Folge hat (faktischer Vertrag). Andererseits schützt aber auch die Form den Arbeitnehmer vor übereilten Vertragsabschlüssen und schafft Beweis für Abschluss und Inhalt des Vertrages. Den Arbeitgeber für die Einhaltung der Formvorschrift verantwortlich zu machen[1], ohne jedoch die Rechtswirksamkeit des Arbeitsvertrages in Frage zu stellen, scheint mir eine gute und auch für das deutsche Recht interessante Lösung des Problems zu sein. Von dem Arbeitgeber Kenntnis der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu verlangen, halte ich nicht für unbillig, zumal der Verdacht nicht von der Hand zu weisen ist, dass ein Arbeitgeber, der entgegen den gesetzlichen Bestimmungen einen Arbeitsvertrag nur mündlich abschliesst, das nur deshalb getan hat, um im Streitfall dem Arbeitnehmer die Berufung auf vereinbarte günstige Vertragsbedingungen unmöglich zu machen.

Umgekehrt schützen aber auch die Arbeitsgesetze den Arbeitgeber zuweilen vor einem Rechtsmissbrauch durch den Arbeitnehmer. So bestimmt z.B. Art. 20 des Arbeitsgesetzbuches von El Salvador, dass der Arbeitnehmer dann die Beweislast für die von ihm behaupteten Vertragsbedingungen zu tragen hat, wenn er die Unterzeichnung des Vertrages verweigert und der Arbeitgeber davon die Behörde unterrichtet hat.

---

1) So ausdrücklich s. 25 des Arbeitsgesetzbuches von Kostarika: "The instrument itself shall be alone constitute proof of a contract of writing. In the absence of such instrument, the fault shall always be deemed to lie with the employer".

Die Formvorschriften in den Arbeitsgesetzbüchern von Bulgarien (Art. 16), der Deutschen Demokratischen Republik[1] (§ 20: es wird einseitig der Betrieb zum schriftlichen Vertragsabschluss verpflichtet), von Jordanien (Art. 15) und der Vereinigten Arabischen Republik (Art.43) beschränken sich auf blosse Sollbestimmungen ("shall"), ohne für den Fall eines Formverstosses irgendwelche Sanktionen anzudrohen. Die Schriftform dient offensichtlich der Sicherung des Beweises, wie sich auch aus den ausdrücklichen Bestimmungen der Arbeitsgesetzbücher von Jordanien und der Vereinigten Arabischen Republik ergibt. Danach kann der Arbeitnehmer, wenn kein schriftlicher Vertrag besteht, seine Rechte mit allen gesetzlichen Beweismitteln durchsetzen.

In einigen Ländern sind die Beschäftigungsverhältnisse der Angestellten gesetzlich besonders geregelt worden.

So ist nach Art. 215, 218 des Arbeitsgesetzbuches von Ecuador[2] der Vertrag mit Angestellten der gehobenen Gehaltsklasse schriftlich abzuschliessen.

Schriftform des Anstellungsvertrages schreibt auch Art.4 des luxemburgischen[3] Privatangestelltengesetzes vor.

Im österreichischen Recht kann der Angestellte nach § 3 des Angestelltengesetzes von 1921[4] von dem Arbeitgeber die schriftliche Aufzeichnung über die Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstzettel) verlangen.

---

1) Vgl. DDR, Unser neues Gesetzbuch der Arbeit, Beiträge von einem Autorenkollektiv, Anm. zu § 20 auf S. 52 f

2) LS 1954, Ecuador 1 B. Presidential Decree No 210: The Labour Code. Dated 5.8.1938

3) LS 1937, Luxemburg 1. Act: Contract of Employment (Salaried Employees)/ Act to modify the Act of 31. October 1919. Dated 7.6.1937; vgl. ferner Molitor-Nipperdey-Schott, Europäisches Arbeitsvertragsrecht, I. Teil, Luxemburg. - Privatangestelltengesetz von 1919

4) Andreas-Guttenfeld (Textausgabe), a.a.O., No 61. - Angestelltengesetz vom 11.5.1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten

Diese Formvorschriften haben nur deklaratorische Bedeutung.

Nach Art. 1 des Gesetzes von 1960[1] soll das Arbeitsverhältnis mit Industriearbeitern und Bergleuten in Taiwan (China) durch schriftlichen Vertrag begründet werden.

2.

Arbeitsverträge mit typischer, vom normalen abweichender Prägung[2]

Bei diesen Arbeitsverträgen handelt es sich im wesentlichen um Vertragsverhältnisse, die, - wie das Arbeitsverhältnis auf Probe oder auf Zeit -, befristet abgeschlossen werden. Es fallen aber auch Verträge darunter, bei denen der vereinbarte Zweck des Arbeitsverhältnisses im Vordergrund steht. Das ist insbesondere bei den sogen. Auslandsverträgen oder bei Verträgen der Fall, die sich auf eine bestimmte zu leistende Arbeit beziehen. Diese inhaltlichen Besonderheiten, die den Verträgen eine eigentümliche, vom normalen abweichende Prägung verleihen, rechtfertigen es, sie gesondert neben dem allgemeinen Arbeitsvertrag zu behandeln.

Verträge mit Naturalentlohnung

Nach § 2 der deutschen vorl. Landarbeiterordnung[3] müssen Verträge mit den in der Land- und Forstwirtschaft Beschäftigten schriftlich abgeschlossen werden, sofern in ihnen Bezüge nicht barer Art zugesichert werden. Arbeitsverhältnisse, die tariflich geregelt sind, fallen jedoch nicht unter die Formvorschrift. Das Formerfordernis hat konstitutuve Bedeutung[4]. Zweck der Bestimmung ist, den Arbeit-

---

1) LS 1960, China (Taiwan) 1. Regulation governing the employment and dismissial of the industrial worker and miners. Dated 31.12.1960

2) Zu dieser Gliederung vgl. Gamillscheg, a.a.O., S. 93 f

3) Vom 24.1.1919

4) Molitor, Landarbeiterordnung, Anm. 5 f zu § 2 LAO; Staudinger-Nipperdey-Neumann, Dienstvertrag, Anm. 62 zu § 611 BGB

nehmer vor Übervorteilung zu schützen und den Arbeitgeber anzuhalten, die in Naturalien und Deputaten gewährte Entlohnung und ihre Anrechnung auf den Barlohn genau festzulegen. Ferner soll die schriftliche Fixierung des Vertrages späteren Streitigkeiten vorbeugen und den Parteien eine Beweisurkunde für die vertraglichen Vereinbarungen schaffen. Da die Entlohnung in Naturalien meist nach grösseren, unregelmässig wiederkehrenden Zeitabschnitten erfolgt, können Einzelheiten der mündlichen Abmachungen bei der meist langen Dauer der Verträge von den Parteien leicht vergessen werden.[1]

Ebenfalls auch Beweissicherungsgründen bestimmt § 8 LAO, dass Wohnung, Landnutzung und andere Leistungen, die keinen Marktwert haben, in dem Arbeitsvertrag mit ihrem Geldwert schriftlich festzusetzen sind. Das Formerfordernis ist aber nicht zwingend.

Eine ähnliche Regelung findet sich in § 6 des österreichischen[2] Landarbeitergesetzes. Danach bedürfen Dienstverträge, die Naturallohn vorsehen, zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

Der Probearbeitsvertrag

Abweichend vom deutschen Arbeitsrecht bestimmen die ausländischen Arbeitsgesetze vielfach, dass der Probearbeitsvertrag oder das Probearbeitsverhältnis schriftlich zu vereinbaren ist. Schriftform verlangen

---

1) Vgl. auch Kunze, Diss Köln 1931, S. 13

2) Andreas-Guttenfeld (Textausgabe) a.a.O., No 294. - Landarbeitergesetz vom 2.6.1948

Albanien[1], Belgien[2], Honduras[3], Italien[4], Jugoslawien[5], Kolumbien[6], Kongo Leopoldville[7], Madagaskar[8], San Marino[9] und Ungarn[10].

Während sich die Arbeitsgesetzbücher von Albanien (Art. 13) und Ungarn (Art. 24) auf blosse Sollvorschriften beschränken, scheint das Formerfordernis in den anderen Fällen konstitutive Bedeutung zu haben.

So finden sich in der englischen Übersetzung des Arbeitsgesetzbuches von Madagaskar in Art. 22 sowie in dem Gesetz No 1 von San Marino in Art. 13 Mussbestimmungen ("must").

Nach dem belgischen Gesetz über den Arbeitsvertrag (Art.5 bis) und dem Gesetz über den Angestelltenvertrag (Art.2 f),

---

1) LS 1956, Albania 2. Labour Code. - s. 13

2) a.LS 1954, Belgium 3. An Act to amend and supplement the Act of 10.3.1900 on workmen's contracts of service. Dated 4.3.1954. - s. 5 bis
b. LS 1955, Belgium 3. The Law respecting Contracts of Salaried Employments. - s. 3 f

3) LS 1959, Honduras 1. Labour Code. - s. 50

4) Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 95. - Code civile von 1942, Art. 2096
Molitor-Nipperdey-Schott, Europäisches Arbeitsvertragsrecht, I. Teil, Italien. - Privatangestelltengesetz vom 13.11.1924, Art. 4

5) LS 1957, Yugoslavia 2. Labour Code. Dated 12.12.1957. - s. 136, 137

6) LS 1950, Colombia 3 A. Labour Code. - s. 78

7) LS 1961, Congo Leopoldville 1. Contract of employment. Decree respecting contracts for hire of service. Dated 1.2.1961. - s. 16

8) LS 1960, Malagasy Republic 1. Labour Code. Dated 1.10.1960 - s. 22

9) LS 1949, San Marino 1. Act No 1. Dated 27.1.1949. - s. 13

10) LS 1951, Hungary 1. Labour Code: Legislative Decree No 7 of 1951. - s. 24

dem italienischen Privatangestelltengesetz (Art. 4), dem Arbeitsgesetzbuch von Kolumbien (Art. 78 "must") und dem Arbeitsvertragsgesetz des Kongo Leopoldville (Art. 16 "must") ist der Probearbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren, andernfalls das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.

Nach Art. 2096 des italienischen Code civile gilt die mündliche Probeklausel als nicht gemacht.

Die Nichtbeachtung der Form bewirkt nach Art. 50 des Arbeitsgesetzbuches von Honduras, dass die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung finden.

Das Arbeitsgesetzbuch von Jugoslawien bestimmt schliesslich in Art. 136 f, dass das Arbeitsverhältnis nur dann fortgesetzt werden kann, wenn der schriftliche Vertragsschluss innerhalb eines Monats, nachdem der Formmangel bemerkt worden ist, nachgeholt wird.

Die verhältnismässig häufig vorgeschriebene Rechtsfolge der Teilnichtigkeit erinnert an die Bestimmung des § 139 des deutschen Bürgerlichen Gesetzbuches, wenngleich die Rechtsfolge auch eine umgekehrte ist. An die Stelle der nichtigen Klausel treten entweder die gesetzlichen Bestimmungen oder die dem Arbeitnehmer günstigere Regelung, indem der Vertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.

Bei dem Formerfordernis für diesen Vertragstyp steht weniger die Absicht der Beweissicherung als vielmehr der Schutz des Arbeitnehmers vor übereilten Vertragsabschlüssen im Vordergrund, damit die Probezeit nicht übermässig lange ausgedehnt wird.

Arbeitsverträge auf befristete Zeit

In

Art. 5 bis des belgischen[1] Gesetzes über den Arbeitsvertrag sowie in Art. 2,4 des Gesetzes über den Angestelltenvertrag,

---

1) LS 1954, Belgium 3 - LS 1955, Belgium 3

Art. 2097 des italienischen[1] Code civile u n d
Art. 18 des kongolesischen[2] Arbeitsvertragsgesetzes

ist zwingend die Schriftform des kurzbefristeten Arbeitsvertrages vorgeschrieben, andernfalls das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.

Im Unterschied zu der o.a. Regelung in den mittel- und südamerikanischen Staaten kann das Arbeitsverhältnis in Belgien (Kongo) und Italien wie auch in anderen europäischen Ländern grundsätzlich formfrei begründet werden. Befristete Verträge stellen jedoch im Arbeitsleben eine Ausnahme dar. Durch das Erfordernis der Form soll der Beweis für eine solche Ausnahmeregelung gesichert werden.

Der langfristige Arbeitsvertrag

Schriftform bei Abschluss eines langfristigen Arbeitsvertrages, - meist ein Jahr oder länger -, verlangen die Arbeitsgesetze von

Ecuador[3], Frankreich[4], Guinea[5], Kanada (Alberta)[6], Kolumbien[7], Nigeria[8], Njassaland[9], Österreich[10], Swasiland[11], Tanganjika[12] und der Türkei[13].

---

1) Gamillscheg a.a.O., S 95
2) LS 1961, Congo Leopoldville 1
3) LS 1954, Ecuador 1 B.Labour Code. - s. 16
4) Gamillscheg a.a.O., S. 94. - Art. 22 Buch I C. Trav.
5) LS 1960, Guinea 1. Labour Code. - s.33
6) LS 1954, Canada (Alberta) 1.Act. Ch. 61. Assented to 30. 3.1954. Master and Servants Act 1954. - s. 3
7) LS 1950, Colombia 3 A.Labour Code. - s. 47
8) LS 1946, Nigeria 1 B. Labour Code. - s. 41
9) LS 1954, Nyasaland 1. Labour Code. - s. 12, 14
10) Andreas-Guttenfeld (Textausgabe) a.a.O.
11) LS 1954, Swaziland 1.Labour Code: Swaziland African Labour Proclamation 1954. No 45 of 1954. Dated 15.9.1954 - s. 26
12) LS 1955, Tanganyika (Trust Territory) 1.Ordinance No 47 of 1955. Dated 10.11.1955. - s. 42
13) LS 1936, Turkey 2. Act No 3018 respecting labour. Dated 8.6.1936. - s. 9

Nach § 6 II des österreichischen Landarbeitergesetzes bedürfen Jahresverträge zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

Auch der Wortlaut ("must") der Formvorschrift in Art. 47 des Arbeitsgesetzbuches von Kolumbien weist auf ein zwingendes Formerfordernis hin.

Nach Art. 37 des Arbeitsgesetzbuches von Ecuador kann sich nur der Arbeitnehmer auf die Nichtigkeit des Vertrages berufen.

Nach den Arbeitsgesetzbüchern von Nigerien (Art. 41), Njassaland (Art. 14) und Swasiland (Art. 26) sowie nach Art. 42 der Ordinance 47 von Tanganjika soll der formlos geschlossene Vertrag nur für die nach dem Gesetz zulässige Dauer des mündlichen Arbeitsvertrages Gültigkeit haben. Innerhalb der ursprünglich vereinbarten Vertragszeit hat aber jede Partei Anspruch auf Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages. Bei diesen Ländern handelt es sich um ehemalige britische Besitzungen, was möglicherweise die übereinstimmende gesetzliche Regelung erklärt.

Zweck der Schriftform ist insbesondere die Beweissicherung, da einzelne Abmachungen im Laufe der langen Vertragszeit von den Parteien vergessen werden können. Ferner soll der Arbeitnehmer vor einem leichtfertigen Vertragsabschluss mit zeitlich langer Bindung geschützt werden. Vielfach bestimmen deshalb auch die Arbeitsgesetze der nicht europäischen Länder, dass der schriftliche Vertrag einer staatlichen Aufsichtsbehörde zur Überprüfung und Genehmigung vorzulegen ist.

Verträge über bestimmte Arbeitsvorhaben

Das belgische[1] Gesetz über den Arbeitsvertrag (Art. 5 bis) wie das Gesetz über den Angestelltenvertrag (Art. 2,4) verlangen für Verträge über ein bestimmtes Arbeitsvorhaben die Schriftform, andernfalls für diese Verträge die

---

1) LS 1954, Belgium 3 - LS 1955, Belgium 3

gesetzlichen Bestimmungen über den unbefristeten Arbeitsvertrag zur Anwendung kommen.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch von Ecuador[1] (Art. 16 "shall") sollen Verträge über eine Arbeit, die ein technisches Wissen erfordert, sowie für Arbeiten über einen bestimmten Leistungswert schriftlich vereinbart werden.

Eine entsprechende Regelung enthält Art. 10 des Arbeitsgesetzes von Malaya[2] für bestimmte Stückarbeiten ("piece of work").

Der Auslandsvertrag

Der Schriftform bedürfen auch vielfach die sogen. Auslandsverträge, d.h. Verträge, in denen sich der Arbeitnehmer zur Arbeit ausserhalb seines Heimatlandes verpflichtet. Entsprechende Formvorschriften finden sich in

Ecuador[3], Guinea[4], Honduras[5], Kolumbien[6], Kostarika[7], Mexiko[8], Nikaragua[9], Swasiland[10], Tanganjika[11], Uganda[12] und Venezuela[13].

---

1) LS 1954, Ecuador 1 B
2) LS 1955, Malaya 2. An ordinance to consolidate and amend the law relating to employment. No 38 of 1955. Dated 27.6.1955
3) LS 1954, Ecuador 1 B. Labour Code. - s. 20
4) LS 1960, Guinea 1. Labour Code. - s. 33
5) LS 1959, Honduras 1. Labour Code. - s. 43
6) LS 1950, Colombia 3 A. Labour Code. - s. 73
7) LS 1943, Costa Rica 1. Labour Code. - s. 42
8) LS 1931, Mexico 1. Federal Labour Act. - s. 29
9) LS 1945, Nicaragua 1. Decree No 336 to promulgate the Labour Code. Dated 12.1.1945. - s. 35
10) LS 1954, Swaziland 1. Labour Code. - s. 26
11) LS 1955, Tanganyika 1. Ordinance No 47. - s. 42
12) LS 1955, Uganda 1 B. An ordinance to regulate the relations of employers. No 13 of 1946. Assented to 30.4.1946 - s.8
13) LS 1945, Venezuela 1. Act to amend the Labour Act in certain respects. Dated 4.5.1945. - s. 24; vgl. auch LS 1936, Venezuela 2. Labour Act. - s. 23

Nach Art. 8 der Ordinance No 13 von Uganda sollen ("shall") Auslandsverträge schriftlich abgeschlossen werden; andernfalls sind sie nichtig.

Eine zwingende Formvorschrift enthält auch Art. 73 des Arbeitsgesetzbuches von Kolumbien ("must").

Das Arbeitsgesetzbuch von Swasiland bestimmt in Art. 26, dass der formlos abgeschlossene Vertrag nur für die Dauer des mündlichen Arbeitsvertrages Gültigkeit haben soll.

Nach Art. 42 i.V.m. Art. 25 des Arbeitsgesetzbuches von Kostarika trifft den Arbeitgeber bei nur mündlichem Vertragsschluss die Beweislast für Abschluss und Inhalt des Vertrages.

Eine besondere Formalität schreibt das Federal Labour Act von Mexiko vor. Nach Art. 29 sollen ("shall") Auslandsverträge schriftlich vor der Behörde des Heimatlandes des Arbeitnehmers geschlossen und von dem Konsul des fremden Landes gegengezeichnet werden.

Diese Formvorschriften sind im wesentlichen als Schutzbestimmungen zu Gunsten des Arbeitnehmers anzusehen. Deshalb wird auch regelmässig das Mitwirken einer staatlichen Behörde verlangt. Es handelt sich jedoch m.E. weniger um einen eigentlichen Arbeitnehmerschutz als vielmehr um einen Schutz des Staatsbürgers, um diesen in einem fremden Land vor Nachteilen zu bewahren.

Ausländische Arbeitnehmer in Deutschland

Auch die Arbeitsverhältnisse der sogen. Gastarbeiter werden durch Auslandsverträge i.o.S. begründet. Mitte 1963 wurden etwa 825.000 ausländische Arbeitnehmer beschäftigt[1], 1964 waren es über 1.000.000. Rechtsgrundlage für diese

---

1) Dahnen-Kozlowicz, Ausländische Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland, in: Sozialpolitik in Deutschland, Bd. 1, No 6, S. 3

Arbeitsverhältnisse bilden die zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem jeweiligen ausländischen Staat getroffenen Vereinbarungen über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland. Vereinbarungen dieser Art bestehen mit folgenden Ländern:

Belgien, Dänemark, Frankreich, Griechenland, Italien, Japan, Jugoslawien, Österreich, Spanien und Türkei.

Nach den inhaltlich im wesentlichen gleichlautenden Bestimmungen der Vereinbarungen müssen die Arbeitsverträge, soweit die Arbeitnehmer über die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung angeworben werden, schriftlich abgeschlossen werden. Die Vereinbarungen enthalten im allgemeinen Musterverträge[1]. Soweit die Anwerbung der Arbeitnehmer ohne Vermittlung der Bundesanstalt erfolgt, kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich formfrei begründet werden. Bei italienischen Arbeitern z.B. wird aber eine Arbeitserlaubnis nur dann erteilt, wenn für den Abschluss des Arbeitsvertrages das amtliche Muster verwandt worden ist[2].

Arbeitsverträge mit ungewöhnlichen Arbeitsbedingungen

Formvorschriften bestehen auch für Arbeitsverträge, deren Arbeitsbedingungen erheblich von den im Distrikt üblichen Bedingungen abweichen. Nach den Arbeitsgesetzbüchern von

Nigeria[3], Njassaland[4], Swasiland[5] und Tanganjika[6]

sollen diese Verträge schriftlich vereinbart werden. Die

---

1) Bundesarbeitsblatt 1957, S. 427 - 430; Boldt-Natzel, Beschäftigung japanischer Bergarbeiter im Ruhrkohlenbergbau, RdA 1957, S. 224

2) Bobrowski-Gaul, Arbeitsrecht, C IV Anm. 15

3) LS 1946, Nigeria 1 B. Labour Code. - s. 41

4) LS 1954, Nyasaland 1. Labour Code. - s. 14

5) LS 1954, Swaziland 1. Labour Code. - s. 26

6) LS 1955, Tanganyika 1. Ordinance No 47 of 1955. - s.42

Nichtbeachtung der Form beschränkt ihre Geltungsdauer auf die Zeit, für die nach den gesetzlichen Bestimmungen ein mündlicher Arbeitsvertrag hätte abgeschlossen werden können (kurzbefristete Verträge). Bis zum Ablauf der ursprünglich vereinbarten Vertragsdauer haben die Parteien Anspruch auf Abschluss eines schriftlichen Vertrages.

Nach Art. 44 des Arbeitsgesetzbuches von Paraguay[1] sollen Arbeitsverträge, die eine höhere als die gesetzliche Mindestentlohnung festsetzen, schriftlich vereinbart werden.

Das schweizer[2] Obligationenrecht bestimmt in Art. 324, dass der Bundesrat für einzelne Arten von Dienstverträgen sowie für den Lehrlingsvertrag Normalarbeitsverträge aufsetzen kann, deren Inhalt als Vertragsinhalt gilt, wenn keine anderen Abmachungen schriftlich getroffen sind. Zweck des Formerfordernisses ist die Beweissicherung für ungewöhnliche, von den gesetzlichen Bestimmungen abweichende Vereinbarungen.

Verträge mit Ersatzmännern

Schriftform verlangen das belgische[3] Gesetz über den Angestelltenvertrag sowie das Arbeitsgesetz für den Kongo Leopoldville[4] für Arbeitsverträge, die mit Ersatzmännern für zum Militär eingezogene (Belgien) oder erkrankte oder sonst verhinderte Arbeitnehmer abgeschlossen werden.

---

1) LS 1961, Paraguay 1.
2) Bereinigte Sammlung der Bundesgesetze und Verordnungen (Textausgabe), Bd. 2, IV
3) LS 1955, Belgium 3. - s. 13 ("shall")
4) LS 1961, Congo Leopoldville 1. - s. 17 ("shall")

3.

Der Arbeitsvertrag einzelner Berufe

Angestellte bei Krankenkassen und Berufsgenossenschaften

Nach §§ 354 I, 692 der deutschen Reichsversicherungsordnung von 1911 ist mit den Dienstordnungsangestellten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften ein schriftlicher Anstellungsvertrag abzuschliessen. Das Formerfordernis hat konstitutive Bedeutung[1]. Durch das Gebot der Schriftlichkeit will das Gesetz jeden Zweifel darüber ausschließen, welche Personen der Dienstordnung unterstehen und damit die ihnen durch die Vorschriften der RVO gegebene beamtenähnliche Stellung einnehmen[2].

Lehrverträge

Auch die Lehrverträge bedürfen im deutschen Recht einer besonderen Form. Sie sind gemäss §§ 126 b Gewerbeordnung, 21 Handwerksordnung und 79 i.V.m.77 Handelsgesetzbuch schriftlich abzuschliessen. Es handelt sich bei diesen Bestimmungen um gesetzliche Ordnungsvorschriften, die eine wirksame Kontrolle des Lehrlingswesens durch die Handwerkskammer bzw. Industrie- und Handelskammer gewährleisten sollen[3]. Die Überprüfung des eingereichten Vertrages soll sicherstellen, dass dieser den Musterlehrverträgen entspricht und dass insbesondere die gesetzlich vorgeschriebene Lehrzeit nicht überschritten wird. Die Nichtbeachtung der Form macht den Vertrag zwar nicht nichtig, der Lehrling hat aber gegen den Lehrherrn einen Anspruch auf Nachholung der vorgeschriebenen Form[4].

---

1) Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, I. Bd. S. 170; Nikisch, Arbeitsrecht, I. Bd. S. 182

2) RAG ARS 28/3 (9)

3) Landmann-Rohmer-Eyermann-Fröhler, Anm. 2 zu § 126 b GewO; Gross, ArbuR 1954, S. 103

4) Rohlfing-Kiskalt-Wolff, Anm.zu § 126 b GewO; Eyermann-Fröhler, Anm. zu § 21 HwO; Schlegelberger-Schröder, Anm. zu § 79 HGB

Der überwiegende Teil der ausländischen Arbeitsgesetze fordert ebenfalls Schriftform des Lehrvertrages. Entsprechende Bestimmungen finden sich in folgenden Ländern:

Albanien[1], Belgien[2], Bolivien[3], Dänemark[4], Dominikanische Republik[5], Ecuador[6], Finnland[7], Frankreich[8], Griechenland[9], Guinea[10], Honduras[11], Haiti[12], Israel[13], Irland[14], Japan[15], Jordanien[16],

---

1) LS 1948, Albania 2.Ordinance respecting apprentice - ship. Dated 18.3.1948. - s. 12

2) LS 1959, Belgium 1. Royal Order respecting vocational und further training in handicrafts and commercial occupation. Dated 13.4.1959. - s. 34

3) LS 1939, Bolivia 1. Labour Code. - s. 28

4) LS 1956, Denmark 2. Apprenticeship Act No 261. Dated 2.10.1956. - s. 1

5) LS 1951, Dominikanische Republic 1. Labour Code. - s. 236

6) LS 1954, Ecuador 1 B. Labour Code. - s. 95

7) LS 1923, Finnland 1. Act respecting articles of apprenticeship. Dated 28.4.1923. - s. 3

8) Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 96. - Art. 2 Buch I C. Trav.; vgl. auch LS 1928, France 8.Act respecting the organisation of apprenticeship. Dated 20.3.1928

9) LS 1952, Greece 3. Apprenticeship. Decree 3.6.1952. - s. 15

10) LS 1960, Guinea 1. Labour Code. - s. 82

11) LS 1959, Honduras 1. Labour Code. - s. 117

12) LS 1961, Haiti 1. Labour Code. - s. 72

13) LS 1953, Israel 1. Apprenticeship Law. Dated 13.7.1953 - s. 11

14) LS 1959, Ireland 1. Act No 39 of 1959. (Apprenticeship) - s. 28

15) LS 1947, Japan 2. Apprentice ordinance. Dated 31.10. 1947 - s. 4

16) LS 1960, Jordanien 1. Labour Code. - s. 14

Kanada[1], Kolumbien[2], Libyen[3], Luxemburg[4], Madagaskar[5], Malaya[6], Neuseeland[7], Norwegen[8], Njassaland[9], Österreich[10], Paraguay[11], Schweiz[12], Spanien[13], Südafrika[14], Tunesien[15], Türkei[16], Tschechoslowakei[17], Uganda[18], Vietnam[19] und Vereinigte Arabische Republik[20].

---

1) LS 1955, Canada 1.Apprenticeship and Trademen's Qualification Act. Dated 15.3.1955. - s. 12

2) LS 1960, Colombia 3 B. Act No 188 to regulate the contracts of apprenticeship. Dated 30.12.1959. - s. 4

3) LS 1957, Lybien 2. Labour Code. - s. 8

4) LS 1929, Luxemburg 1. Act concerning apprenticeship. Dated 5.1.1929. - s. 2

5) LS 1960, Malagasy Republic 1. Labour Code. - s. 40

6) LS 1956, Malaya 1. An ordinance to amend the Employment Ordinance 1955. No 43 of 1956. Assented to 11.12.1956 (Employment-Amendment-Ordinance). - s. 3 a

7) LS 1948, New Zealand 2. Act No 22 of 1948. Dated 29.10. 1948. - s. 20

8) LS 1950, Norway 2. Act No 5 of 14.7.1950. - s. 6

9) LS 1954, Nyasaland 1. Labour Code 1. - s. 34

10) Andreas-Guttenfeld (Textausgabe) a.a.O., No 8. - Gewerbeordnung vom 20.12.1859, § 99 I.

11) LS 1961, Paraguay 1. Labour Code. - s. 106

12) Bereinigte Sammlung der Bundesgesetze und Verordnungen (Textausgabe), Bd. 2, IV. - Art. 325 OR

13) LS 1944, Spain 1 B. Consolidated Text of the Second Book of the Act respecting contracts of employment. - s. 144

14) LS 1944, Union of South Africa (SA) 1. Apprentice Act No 37 of 1944. Dated 30.5.1944. - s. 20

15) LS 1956, Tunesia 1. Decree respecting vocational training. Dated 12.1.1956. - s. 7

16) Osman, Handicrafts in Turkey, International Labour Review 1935 I, Bd. 31 S. 190 - 220 (210). - Code of Obgations. Dated 4.10.1926. s. 318

17) LS 1958, Czechoslovakia 3. Apprenticeship Act. Dated 12.12.1958. - s. 3

18) LS 1955, Uganda 1 B. Ordinance No 13 of 1946. - s. 28

19) LS 1956, Vietnam 1 C. Labour Code. - s. 11

20) LS 1959, VAR. Labour Code. - s. 38

In der Mehrzahl der Fälle beschränken sich die Formvorschriften auf Sollbestimmungen ("shall").

Dagegen führt nach dem Lehrlingsgesetz von Dänemark (Art.1) den Arbeitsgesetzbüchern von Frankreich (Art. 2), Guinea (Art. 82) und Madagaskar (Art. 40), den Lehrlingsgesetzen von Luxemburg (Art. 2) und Südafrika (Art. 20), dem Obligationenrecht der Schweiz (Art. 325) und der Türkei (Art. 318) und der Verordnung über die Berufsausbildung von Tunesien (Art. 7) ein Formmangel zur Nichtigkeit des Vertrages[1], während nach den Arbeitsgesetzbüchern von Honduras (Art. 177) und Kolumbien (Art. 4) die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung finden[2].

Die Vielzahl der Formvorschriften lässt erkennen, dass das Lehrverhältnis regelmässig als besonders schutzbedürftig angesehen wird. Soweit nicht die Nichtigkeitsfolge zwingend vorgeschrieben ist, drohen die Arbeitsgesetze für den Fall eines Formverstosses häufig besondere Sanktionen, teilweise in Form von Strafbestimmungen an, die sich dann gegen den Arbeitgeber richten. Allgemein bestehen in diesen Ländern staatliche Aufsichtsbehörden, die den Abschluss des Lehrvertrages überwachen. Zuweilen ist, - wie z.B. in Art. 31 des Arbeitsgesetzbuches von Njassaland -, ihr Mitwirken zwingend vorgeschrieben. Die Lehrverträge werden in ein bei diesen Behörden geführtes besonderes Register eingetragen, das sich etwa mit der Lehrlingsrolle im deutschen Recht vergleichen lässt.

---

1) LS 1960, Malagasy Republic 1. Labour Code. - s. 40 : "... is not made in writing shall be null and void".

2) LS 1959, Honduras 1. Labour Code. - s. 177: " If a contract ist not so made, the service performed shall be deemed to be subjekt to the provisions governing contracts of employment".

Der Vertrag des Handelsvertreters

Nach § 85 des deutschen Handelsgesetzbuches können sowohl der Handelsvertreter als auch der Unternehmer verlangen, dass der Inhalt des Anstellungsvertrages in einer von dem anderen Teil zu unterzeichnenden Urkunde aufgenommen wird[1]. Zweck der Formvorschrift ist die Beweissicherung. Gerade bei einem auf die Dauer gerichteten Schuldverhältnis besteht aus Gründen der Rechtssicherheit ein Bedürfnis nach eindeutiger Festlegung der getroffenen Abreden[2]. Das Formerfordernis hat, - wie sich auch aus dem Wortlaut der Bestimmung ergibt -, deklaratorische Bedeutung[3].

In Frankreich ist die Schriftform für den Handelsvertretervertrag seit der Reform des Art. 29 I Buch I C. Trav. nicht mehr obligatorisch[4].

Nach Art. 53 des Arbeitsgesetzbuches von Guinea[5] sollen die Verträge mit Vertretern, Agenten und Reisenden schriftlich abgeschlossen werden.

Im österreichischen Recht ist den Handlungsgehilfen und sonstigen auf Grund eines Privatarbeitsverhältnisses beschäftigten Angestellten gemäss § 3 des Angestelltengesetzes von 1921 auf Verlangen eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen[6].

---

1) Der Handelsvertreter ist gemäss Art. 3 des Gesetzes zur Änderung des Handelsgesetzbuches (Recht des Handelsvertreters) vom 6.8.1953 in bestimmten Fällen Arbeitnehmer i.S.d. § 5 ArbGG

2) Schlegelberger-Schröder, Anm. 1,7 zu § 8 Handelsgesetzbuch

3) BAG AR, D Arbeitsvertrag-Arbeitsverhältnis IV, Begründung des Arbeitsverhältnisses, Entscheidung No 3

4) Vgl. Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 95

5) LS 1960, Guinea 1. - s. 51

6) Andreas-Guttenfeld (Textausgabe) a.a.O.

Art. 3 des schweizer[1] Bundesgesetzes über das Anstellungsverhältnis der Handlungsreisenden schreibt zwingend die Schriftform des Dienstvertrages vor, da sonst für bestimmte Abreden die gesetzlichen Bestimmungen gelten.

Der Heuervertrag der Seeleute

Eine besondere gesetzliche Regelung haben auch die Heuerverhältnisse der Seeleute gefunden.

Nach § 24 des deutschen Seemannsgesetzes vom 26.7.1957 ist der Reeder verpflichtet, den wesentlichen Inhalt des Heuervertrages in einer von ihm unterzeichneten Urkunde (Heuerschein) aufzunehmen und sie dem Besatzungsmitglied auszuhändigen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn das Heuerverhältnis durch beiderseitige schriftliche Vereinbarung begründet wird. Das Formerfordernis hat nur deklaratorische Bedeutung, da der Abschluss des Heuervertrages an sich formfrei ist[2].

Demgegenüber schreibt Art. 3 des Internationalen Abkommens über den Heuervertrag der Schiffsleute den schriftlichen Abschluss des Heuervertrages zwingend vor[3]. Das Abkommen ist auch für die Bundesrepublik Deutschland verbindlich[4]. Die Formvorschrift des Seemannsgesetzes ist jedoch mit Art. 3 des Abkommens vereinbar, weil durch die Erteilung des von dem Reeder unterzeichneten Heuerscheins das zu sichernde Interesse des Besatzungsmitgliedes an

---

1) Bereinigte Sammlung der Bundesgesetze und Verordnungen (Textausgabe), Bd. 2, IV. - Gesetz vom 13.6.1941

2) Schelp-Fettback, Seemannsgesetz, 1963, Anm. 1 zu § 24 SeemG; Trinkhaus, RdA 1957, S. 374

3) Art. 3 des Übereinkommens Nr. 22 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24.6.1926. - (RGBl 1930 II S 987, 1230)

4) BGBl. 1952 II, S. 607

der eindeutigen Festsetzung der Arbeitsbedingungen hinreichend gewahrt ist.[1]

Schriftform des Heuervertrages verlangen auch die Länder Belgien[2], Chile[3], Dänemark[4], England[5], Frankreich[6], Finnland[7], Griechenland[8], Guatemala[9], Guinea[10], Island[11], Indien[12], Italien[13], Kanada[14], Niederlande[15], Nikaragua[16], Norwegen[17], Panama[18], Schweden[19],

---

1) Deutscher Bundestag, 2.Wahlperiode 1953, Drucksache 2962, S.49. - Amtliche Begründung zu § 24 Seemannsgesetz

2) LS 1928, Belgium 5. Act to issue regulations for seamen's agreements. Dated 5.6.1928. - s. 15 f, 22

3) LS 1931, Chile 1.Labour Code. - s. 181, 191 f

4) LS 1952, Denmark 1. Seamen's Act.No 229. Dated 7.6.1952 - s. 1, 11

5) Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 95. - ss. 113 - 116 Merchant Shipping Code von 1894

6) LS 1926, France 13. Act to issue a Seamen's Code. Dated 13.12.1926. - s. 4

7) LS 1955, Finnland 2. Seamen's Act. Dated 30.6.1955. - s. 1,2

8) LS 1951, Greece 1. Seafarers: Act No. 1752. Dated 12.4. 1951. - s. 1

9) LS 1942, Guatemala 1. Decree No 2946 to promulgate the Commercial Code. Dated 15.9.1942. - s. 940

10) LS 1960, Guinea 1. Labour Code. - s. 59

11) LS 1930, Island 3. Seamen's Act. No 41. Dated 19.5.1930 - s. 1, 11

12) LS 1958, India 2.Act No 44 of 1958. (Seafarers).- s.101

13) LS 1942, Italy 2. Maritime and Air Navigation Code.- s. 328 f; vgl. auch Gamillscheg, a.a.O.

14) LS 1934, Canada 7.An Act respecting shipping. Dated 3.7. 1934. - s. 165

15) LS 1930, Netherlands 1. Act to issue new legislative provisions respectings agreements between masters and seamen. Dated 14.6.1930. - s. 398

16) LS 1945, Nicaragua 1. Labour Code. - s. 151 f

17) LS 1953, Norway 1. Seamen's Act. Dated 17.7.1953.-s.1,11

18) LS 1947, Panama 1. Labour Code. - s. 125

19) LS 1952, Sweden 3. Seamen's Act. No 530. Dated 30.6. 1952 - s. 1,11

Spanien[1], Syrien[2] und die Vereinigte Arabische Republik[3].

In Japan[4] kann der Abschluss des Heuervertrages mündlich erfolgen. Dem Seemann soll aber ein Seemannsbuch ausgehändigt werden.

Zwingende Formvorschriften enthalten der französische Code du Travail maritime (Art. 4), das Arbeitsgesetzbuch von Guinea (Art. 59) und das niederländische[5] Gesetz über den Seearbeitsvertrag (Art. 398). Der Formverstoss führt zur Nichtigkeit des Heuervertrages.

Nach Art. 328 f des italienischen Codice della navigazione müssen die Seemannsverträge in einer öffentlichen Urkunde vor der Seebehörde abgeschlossen werden. Bevor der Seemann den Vertrag unterschreibt, soll ihm dieser vorgelesen und erläutert werden. Die Erfüllung dieser Formalität ist auf der Vertragsurkunde zu vermerken. Heuerverhältnisse, die im Ausland begründet werden, müssen vor dem italienischen Konsul oder, wenn ein solcher am Vertragsort nicht anwesend ist, vor zwei Zeugen geschlossen und von diesen unterzeichnet werden. Die Nichtbeachtung der Form macht den Vertrag nichtig. Heuerverträge auf Schiffen unter 5 Bruttoregistertonnen können mündlich vereinbart werden.

---

1) LS 1944, Spain 1 B. Consolidated Text of the Second Book of the Act respecting contracts of employment. - s. 91

2) LS 1950, Syria 2. Merchant Shipping Code. - s. 129

3) LS 1959, VAR 4. Act No 158 respecting seafarers' contracts of employment. Dated 20.6.1959. - s. 4

4) LS 1937, Japan 1. Act No 79 respecting seamen. Dated 13.8.1937. - s. 6; vgl. auch LS 1938, Japan 2 B. Ordinance No 21 of the Minister of Communication, to issue regulations under the Seamen's Act. Dated 25.3.1938. - s. 7

5) Fourth Chapter of the Second Book of the Commercial Code

Nach Art. 940 f des Handelsgesetzbuches von Guatemala sollen die vertraglichen Vereinbarungen aufgeschrieben werden, andernfalls die örtlichen Gebräuche gelten.

Das spanische Arbeitsgesetzbuch macht die Wirksamkeit des schriftlichen Heuervertrages davon abhängig, dass dieser von der Seefahrtsbehörde mit Stempel und Unterschrift genehmigt wird.

Nach Art. 129 des Merchant Shipping Code von Syrien sollen ("shall") die Vertrags- und Arbeitsbedingungen bei Schiffen über 5 Bruttoregistertonnen in die Stammrolle eingetragen und von dem Seemann unterschrieben werden, sofern das Heuerverhältnis während der Reise des Schiffes, d.h. ausserhalb der syrischen Häfen, begründet wird. Die Seebehörde soll nachträglich die Unterschriften prüfen. Die Vereinbarung ist vorzulesen und es sollen Fragen gestellt werden, um sicher zu sein, dass jede Vertragspartei die Abmachungen verstanden und gebilligt hat. Die Erfüllung dieser Formalität ist in der Stammrolle zu vermerken.

Weitere Besonderheiten finden sich in den Seemannsgesetzen von Finnland (Art. 1 f) und von Schweden (Art. 1 f). Nach diesen Bestimmungen wird nur mit dem Kapitän ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen, während die Mannschaftsangehörigen ein Seemanns- (Finnland) oder Lohnbuch (Schweden "paybook") ausgehändigt erhalten, in das die vereinbarten Arbeitsbedingungen einzutragen sind. Nach Art. 11 des dänischen Seemannsgesetzes soll der Vertragsabschluss mit den Besatzungsmitgliedern im Wege der Unterschriftsleistung des Kapitäns und des Seemanns in der Mannschaftsliste ("crew-list") erfolgen, ferner durch die Unterschrift des Kapitäns als Vertreter des Reeders in einem dem Seemann auszuhändigenden Lohnbuch ("account-book"). Dagegen wird nach Art. 1 des Seemannsgesetzes mit dem Kapitän ein schriftlicher Vertrag geschlossen.

Die allgemeine Schriftform des Heuervertrages, die auch vielfach in Ländern festzustellen ist, in denen das

Arbeitsverhältnis sonst formfrei begründet werden kann, ist vermutlich auf Art. 3 des Internationalen Abkommens zurückzuführen. Das Formerfordernis hat überwiegend deklaratorische Bedeutung ("shall") und dient im wesentlichen der genauen Festlegung der Vertragsbedingungen sowie der Beweissicherung. Vielfach ist auch das Mitwirken einer staatlichen Behörde (Seebehörde) beim Vertragsabschluss vorgeschrieben.

Der Dienstvertrag der Hausgehilfen

Zuweilen verlangen die ausländischen Arbeitsgesetze Schriftform für den Vertrag mit Hausgehilfen. Entsprechende Formvorschriften finden sich in

Bolivien[1], Dänemark[2], Norwegen[3], Österreich[4], Schweden[5].

Das Formerfordernis in Art. 35 ("must") des Arbeitsgesetzbuches von Bolivien bezieht sich auf Verträge von über einem Jahr Dauer. Die Schriftform ist vermutlich nur wegen der langen Vertragsdauer aus Gründen der Beweissicherung vorgeschrieben. Verträge mit kürzerer Laufzeit sind formfrei, wie überhaupt in den mittel- und südamerikanischen Staaten der Hausgehilfenvertrag allgemein mündlich vereinbart werden kann.

Das dänische Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer und der Hausgehilfen gewährt in Art. 3 jeder Vertragspartei bei Verträgen von länger als 6 Monaten Dauer einen Anspruch auf Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages.

---

1) LS 1939, Bolivia 1. Labour Code. - s. 35
2) LS 1961, Denmark 2.Act No 156 respecting agricultural and domestic workers. Dated 31.5.1961. - s. 3
3) LS 1948, Norway 7. Act No 5 of 3.12.1948. -s. 2
4) Andreas-Guttenfeld (Textausgabe), No 56. - § 3 Hausgehilfengesetz vom 26.2.1920
5) LS 1944, Sweden 2. Home Assistants Act No 461. Dated 30. 6.1944. - s. 3

Nach § 3 des österreichischen Hausgehilfengesetzes ist dem Hausgehilfen von dem Dienstgeber auf Verlangen unverzüglich bei Abschluss des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte aus dem Dienstverhältnis (Dienstschein) zu geben. Ebenfalls nur auf Verlangen soll ("shall") nach Art. 3 des schwedischen Hausgehilfengesetzes der Arbeitsvertrag in schriftlicher Form vereinbart werden.

Dienstverträge anderer Berufe

Für die Arbeitsverhältnisse der in der Luftfahrt beschäftigten Arbeitnehmer schreibt der italienische[1] Codice delle navigazione in Art. 903 den schriftlichen Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge ("shall") vor.

Nach dem österreichischen Journalistengesetz[2] (§ 2) und dem Schauspielergesetz[3] (§ 2) ist den Arbeitnehmern dieser Berufsgruppen ein Dienstschein auszuhändigen, der gewisse Angaben über ihre Arbeitsbedingungen enthalten muss. Die Nichtbeachtung der Form ist jedoch für die Rechtswirksamkeit der Verträge ohne Bedeutung.

---

1) LS 1942, Italy 2.

2) Molitor - Nipperdey - Schott, Europäisches Arbeitsvertragsrecht, I. Teil. - Gesetz vom 11.2.1920

3) Molitor - Nipperdey - Schott a.a.O. - Gesetz vom 13.7.1922

III

Einzelne Abreden und Erklärungen

Bestimmte sich auf das Arbeitsverhältnis beziehende Abreden und Erklärungen sind wegen ihrer inhaltlichen Besonderheit formbedürftig. Zu diesen Rechtsgeschäften (einseitigen Erklärungen) gehört an sich auch die Kündigung, die aber wegen ihrer grossen Bedeutung im Arbeitsrecht noch gesondert behandelt wird.

Die Konkurrenzklausel

Gemäss § 74 (§ 90 a) des deutschen Handelsgesetzbuches bedarf die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes zwischen dem Prinzipal und dem Handlungsgehilfen der Schriftform u n d der Aushändigung der die Vereinbarung enthaltenden Urkunde an den Handlungsgehilfen. Es handelt sich hierbei um zwei gesetzliche Formerfordernisse mit konstitutiver Bedeutung[1]. Durch das Gebot der Schriftform soll der Handlungsgehilfe veranlasst werden, sich den Abschluss des Wettbewerbsverbots genau zu überlegen und sich nicht unbedacht durch eine solche Abrede zu binden. Die vorgeschriebene Aushändigung der Urkunde soll dem Handlungsgehilfen eine sichere Kenntnis über ihren Inhalt verschaffen[2].

Das Wettbewerbsverbot kann von dem Handlungsgehilfen nach § 75 HGB unter bestimmten Voraussetzungen und dann nur schriftlich gekündigt werden. Der Prinzipal kann gemäss § 75 a HGB durch schriftliche Erklärung auf seine Einhaltung verzichten. Das Formerfordernis ist in beiden Fällen zwingend[3]. Durch die Schriftform sollen klare Verhältnisse für die Parteien geschaffen werden.

---

1) Schlegelberger - Schröder, Anm. 9 ff zu § 74 Handelsgesetzbuch, Anm. 12 a zu § 90 a HGB.

2) Staub - Bondi, Anm. 8 zu § 74 Handelsgesetzbuch; Düringer - Hachenburg, Anm. 12 zu § 74 Handelsgesetzbuch

3) Würdinger in RGR-Kommentar zum HGB, Anm. 2 zu § 75, Anm.3 zu § 75 a HGB

Nach Art. 11 des dänischen[1] Privatangestelltengesetzes von 1938 können für die Zeit nach Beendigung des Vertragsverhältnisses Dienste in gleichartigen Betrieben durch schriftliche Konkurrenzklausel ausgeschlossen werden. Der Arbeitnehmer ist nach dem Wortlaut der Bestimmung nur an die Abmachung gebunden, wenn diese ausdrücklich vereinbart und in ihr eine Entschädigung versprochen ist.

Schriftform des Wettbewerbsverbotes verlangen ferner

Art. 2125, 2596 des italienischen[2] Code civile,

1637 des niederländischen[3] Burgerlijk Wetboek u n d

Art. 358 des schweizer[4] Obligationenrechts.

Dagegen kann eine solche Vereinbarung nach Art. 13 des luxemburgischen[5] Gesetzes über den Dienstvertrag der Privatangestellten formfrei erfolgen.

Auffallend ist, dass, entgegen der bisher festgestellten allgemeinen Neigung der Arbeitsgesetze, den Arbeitnehmer bei gefährlichen Verträgen, - wie z.B. den Probeverträgen -, durch besondere Formvorschriften zu schützen, die Wettbewerbsabrede meist nicht formbedürftig ist. Diese Formfreiheit ist aber weitgehend darauf zurückzuführen, dass vielfach entweder für den Abschluss des allgemeinen Arbeitsvertrages, - wie z.B. in Luxemburg - , oder für langfristige Verträge die Beachtung der Schriftform vorgeschrieben

---

1) LS 1938, Denmark 4.

2) Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 96

3) wie 2)

4) Bereinigte Sammlung der Bundesgesetzes und Verordnungen (Textausgabe), Bd. 2, IV. - Art. 358 OR: "Vereinbarung bedarf der Schriftform".

5) LS 1937, Luxemburg 1.

ist. Die Konkurrenzklausel, die häufig schon bei Begründung des Vertragsverhältnisses vereinbart wird, ist dann Bestandteil des schriftlichen Arbeitsvertrages. Dagegen macht die allgemeine Formfreiheit des Arbeitsvertrages in Deutschland[1], Dänemark, Italien, den Niederlanden und der Schweiz eine besondere Formvorschrift für die Wettbewerbsabrede notwendig.

Die Übernahme des Delkredere

Nach § 86 b des deutschen Handelsgesetzbuches bedarf die Übernahme des Delkredere durch den Handelsvertreter der Schriftform. Diese zwingende Formvorschrift soll dem Handelsvertreter die besondere Gefährlichkeit der Abrede vor Augen führen[2].

Das schweizer[3] Gesetz über das Anstellungsverhältnis der Handelsreisenden bestimmt in Art. 6, dass durch schriftliche Vereinbarung eine Haftung des Reisenden in bestimmter Höhe für Schäden begründet werden kann, die dem Dienstherrn bei Geschäftsabschlüssen durch den Handlungsreisenden infolge Nichterfüllung des Vertrages entstehen. Gleichzeitig ist nach dem Wortlaut der Vorschrift mit dem Reisenden eine besondere Delkredereprovision zu vereinbaren.

---

1) Für den Abschluss des Vertrages mit Handlungsgehilfen ist keine besondere Form vorgeschrieben.

2) Deutscher Bundestag, 1. Wahlperiode 1949. Drucksache 3856 S. 20. - Regierungsbegründung zu dem Gesetz zur Änderung des Handelsgesetzbuches (Recht des Handelsvertreters), § 86 b HGB

3) Bereinigte Sammlung der Bundesgesetze und Verordnungen (Textausgabe), Bd. 2, IV.

Formbedürftige Abreden und Erklärungen im Zusammenhang mit Arbeitnehmererfindungen

Nach § 5 I des deutschen Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 25.7.1957 ist ein Arbeitnehmer, der eine Dienst-erfindung gemacht hat, verpflichtet, diese dem Arbeitgeber schriftlich zu melden. Der Arbeitgeber kann durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer entweder die Erfindung für sich in Anspruch nehmen oder auf ihre Inanspruchnahme verzichten (§§ 6 II, 8 I ANErfG). Wenn innerhalb einer bestimmten Frist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Einigung über die Höhe der für die Erfindung zu gewährenden Vergütung zustandekommt, kann der Arbeitgeber diese einseitig durch schriftliche Erklärung festsetzen. Der Arbeitnehmer hat der Festsetzung innerhalb von zwei Monaten schriftlich zu widersprechen. Beide können sich auf die Unbilligkeit einer Vereinbarung oder einer Festsetzung der Vergütung nur dann berufen, wenn sie die Unbilligkeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem anderen Teil innerhalb einer bestimmten Frist geltend machen (§§ 12 IV, 23 II ANErfG).

Das Formerfordernis hat konstitutive Bedeutung[1]. Die schriftliche Mitteilung der Erfindung soll, da sie für den Lauf der Inanspruchnahmefrist von entscheidender Bedeutung ist, eine einwandfrei nachweisbare Grundlage für das spätere Verfahren schaffen[2]. Der Gesetzgeber hat die durch die Strenge der Formvorschriften verursachte Unbequemlichkeit für die Parteien bewusst aus Gründen der

---

1) BGH GRUR 1958/343; Reimer - Schade - Schippel, Anm. 4, 14, 15 zu § 5; Anm. 13, 18 zu § 6; Anm. 4 zu § 8; Anm. 16 zu § 12; Anm. 6 zu § 42 Arbeitnehmererfindergesetz

2) Deutscher Bundestag, 2. Wahlperiode 1953. Drucksache 1648. - Regierungsbegründung zum Entwurf eines Arbeitnehmererfindergesetzes auf S. 21; vgl. ferner: Drucksache 3327, S. 4. Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Rechtsschutz und Urheberrecht über den Entwurf eines Arbeitnehmererfindergesetzes.

Rechtsklarheit und der Beweissicherung in Kauf genommen, ihnen dabei allerdings die Möglichkeit eingeräumt, gemäss § 22 ANErfG das Formerfordernis im Einzelfall abzudingen[1].

Besondere, teils gesetzliche, teils tarifliche Formvorschriften finden sich auch in

Dänemark, Norwegen, Österreich, Schweden und Spanien.

Nach §§ 6 f des dänischen[2] Arbeitnehmererfindergesetzes kann zwar die Erfindermeldung mündlich erfolgen. Der Arbeitnehmer darf aber nur dann ohne Genehmigung des Unternehmers innerhalb der Inanspruchnahmefrist über die Erfindung verfügen, wenn ihm der Unternehmer schriftlich erklärt hat, kein Interesse an der Erfindung zu haben.

In Norwegen wird das Verfahren weitgehend durch den "Normalkontrakt für Ingenirer" bestimmt. Danach hat die Meldung der Erfindung schriftlich zu erfolgen[3].

Nach dem österreichischen[4] Patentgesetz (§ 5 b) bedürfen Vereinbarungen, durch die künftige Erfindungen des Dienstnehmers auf den Dienstherrn übertragen oder diesem ein Benutzungsrecht daran eingeräumt wird, zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Das schwedische[5] Gesetz über die Rechte an Erfindungen von Arbeitnehmern enthält keine besonderen Formerfordernisse.

---

1) BGH GRUR a.a.O. Schriftform der Erfindermeldung ist dann entbehrlich, wenn sich der Arbeitgeber mit einer mündlich ausgesprochenen Meldung gemäss § 22 ANErfG einverstanden erklärt.

2) GRUR Ausland 1955, S. 542 - 543, Dänemark. Arbeitnehmererfindergesetz No 142 vom 29.4.1955.

3) GRUR Ausland 1955, S. 544, Norwegen. Auszug aus dem "Normalkontrakt für Ingenirer" der Norwegischen Ingenieursvereinigung und des Norwegischen Industrieverbandes. 1952, revidierte Ausgabe des Normalvertrages von 1939. - § 5

4) GRUR Ausland 1955, S. 544, Österreich. Patentgesetz von 1950 i.d.F. vom 25.7.1951

5) GRUR Ausland 1955, S. 548, Schweden. Gesetz No 345 über das Recht an Erfindungen von Arbeitnehmern vom 18.6.1949

Dagegen soll nach § 8 Ziff. 3 der Vereinbarung zwischen dem Schwedischen Fabrikverein und dem Schwedischen Industrieangestelltenverband über die allgemeinen Anstellungsbedingungen für Angestellte die Erfindermeldung schriftlich erfolgen[1].

Schriftform verlangt schliesslich auch Art. 31 des spanischen Arbeitsgesetzes[2] für Verträge, durch die die Urheberrechte des Arbeitnehmers an Werken der Literatur, Musik, Grafik und anderen Werken auf den Unternehmer oder auf dritte Personen übertragen werden.

In den Patent- und Erfindergesetzen von (der)

England, Finnland, Griechenland, Italien, Japan, Niederlande und Portugal

finden sich dagegen keine Formvorschriften[3].

In den Ländern

Australien, Belgien, Frankreich, Kanada, Luxemburg und den Vereinigten Staaten von Amerika

ist diese Materie gesetzlich nicht geregelt.[4]

Abreden über die Abdingung von gesetzlichen Kündigungsfristen

Nach

Art. 2 des dänischen[5] Privatangestelltengesetzes,
Art.10 des norwegischen[6] Gesetzes No 4 von 1948

---

1) GRUR Ausland a.a.O. Vereinbarung für die Zeit vom 1.7.1954 bis 30.6.1956
2) LS 1944, Spain 1 A
3) GRUR Ausland 1955, S. 542 - 550
4) Volmer, Arbeitnehmererfindergesetz, 1958, Einleitung, Anm. 89
5) LS 1938, Denmark 4
6) LS 1948, Norway 6. Act No 4 of 3.12.1948 (landwirtschaftliche Arbeitnehmer)

Art. 41 des norwegischen[1] Arbeitsschutzgesetzes von 1956, 1639 des niederländischen[2] Burgerlijk Wetboek u n d Art. 21 II des schweizer[3] Fabrikgesetzes

können die gesetzlichen Kündigungsfristen durch schriftliche Vereinbarung abgeändert werden. Das Formerfordernis hat, - wie sich aus der Fassung der Gesetzesbestimmungen ergibt - , offensichtlich konstitutive Bedeutung[4]. Es handelt sich dabei um Schutzvorschriften, die insbesondere den Arbeitnehmer davor bewahren sollen, leichtfertig auf gesetzliche Kündigungsfristen zu verzichten. Daneben dient die Schriftform der Beweissicherung.

Abreden über Lohnzahlung

Nach den Bestimmungen der Arbeitsgesetzbücher von

Ecuador[5], Kostarika[6] und Panama[7]

soll der Arbeitslohn grundsätzlich am Arbeitsplatz ausgezahlt werden, ausser wenn etwas anderes schriftlich vereinbart ist.

Die Auszahlung kann in

---

1) LS 1956, Norway 2. Act respecting the protection of workers. No 2 of 7.12.1956

2) LS 1953, Netherlands 3. An Act to amend the provisons respecting the termination of contracts of employment. Dated 17.12.1953

3) Bereinigte Sammlung der Bundesgesetze und Verordnungen (Textausgabe), Bd. 8. - Bundesgesetz betreffend die Arbeit in den Fabriken vom 18.6.1914

4) Schweingruber, Arbeitsrecht der Schweiz, S. 18

5) LS 1954, Ecuador 1 B. Labour Code. - s. 48

6) LS 1943, Costa Rica 1. Labour Code. - s. 170

7) LS 1947, Panama 1. Labour Code. - s. 187

Bulgarien[1], Bahrein[2], Kolumbien[3], Kostarika[4], Panama[5] nur an den Arbeitnehmer selbst oder an eine schriftlich zum Empfang des Geldes ermächtigte Person erfolgen.

Die Abrede, dass der Lohn nicht in Geld sondern in Naturalien gewährt werden kann, soll nach

Art. 26 des Arbeitsgesetzbuches von Bahrein[2] u n d
Art. 23 (XXIII) des englischen Truck Act

schriftlich getroffen werden. Eine inhaltlich vergleichbare Regelung findet sich in § 115 der deutschen Gewerbeordnung. Nur mit ausdrücklichem Einverständnis des Arbeitnehmers soll von dem Barzahlungsgebot abgewichen werden, um zu verhindern, dass diesem minderwertige oder unbrauchbare Waren als Entlohnung aufgedrängt werden. Das Formerfordernis des Truck Act[6] scheint zwingend vorgeschrieben zu sein, während nach dem Arbeitsgesetzbuch von Bahrein derartige Abreden der behördlichen Genehmigung bedürfen.

Ergebnisbeteiligung

§ 7 des deutschen Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer vom 12.7.1961 verlangt für den Abschluss von Verträgen über eine vermögenswirksame Ergebnisbeteiligung die Schriftform. Das konstitutive Formerfordernis soll Rechtsklarheit schaffen. In dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzuschliessenden Vertrag soll eindeutig zum Ausdruck kommen, an welcher Art von

---

1) LS 1951, Bulgaria 2. Labour Code. - s. 72
2) LS 1957, Bahrein 1. Labour Code. - s. 28
3) LS 1950, Colombia 3 A. Labour Code. - s. 140
4) LS 1943, Costa Rica 1. Labour Code. - s. 171
5) LS 1947, Panama 1. Labour Code. - s. 188
6) Molitor - Nipperdey - Schott, Europäisches Arbeitsvertragsrecht, III. Teil, England; vgl. auch Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 96

Ergebnis der Arbeitnehmer beteiligt ist, von welcher Grösse ausgehend dieses Ergebnis ermittelt wird (Bemessungsgrundlage), wie sich der Anteil des Arbeitnehmers an dem zu ermittelnden Ergebnis errechnet und für welchen Zeitraum die Ermittlung des Ergebnisses jeweils erfolgt (Ergebniszeitraum)[1].

Nebenbeschäftigung

Dem Hausbesorger ist, wenn nichts anderes schriftlich vereinbart ist, nach § 5 des österreichischen[2] Hausbesorgergesetzes gestattet, neben seiner Tätigkeit noch einen anderen Beruf auszuüben.

Nach Art. 5 des ungarischen[3] Arbeitsgesetzbuches kann ein Arbeitnehmer mit schriftlicher Genehmigung des Direktors des Unternehmens gleichzeitig ein zweites Arbeitsverhältnis bei einem anderen Unternehmen eingehen.

Vertragsstrafen

Schriftform verlangt schliesslich Art. 32 des spanischen[4] Arbeitsgesetzes für die Vereinbarung von Vertragsstrafen.

---

1) Deutscher Bundestag, 3. Wahlperiode 1957. Drucksache 2990, S. 7. - Amtliche Begründung zu § 7 des Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer; vgl. ferner: Schelp - Schmitt - Haase, Anm. 3 zu § 7 des Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer; Fitting, AR, D. Vermögensbildung der Arbeitnehmer I - III Zuwendung auf Grund einer Ergebnisbeteiligung

2) Andreas - Guttenfeld (Textausgabe), No. 67. - Gesetz vom 13.12.1922

3) LS 1953, Hungary 1. Labour Code (Amendments): Decree No 25 of 1953

4) LS 1944, Spain 1 A.

IV

Die Kündigung

1.

Die allgemeine Kündigung

Wie die Begründung so ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im deutschen Recht grundsätzlich formfrei.

Ein Teil der ausländischen Arbeitsgesetze schreibt dagegen die Schriftform der Kündigung vor. Formvorschriften finden sich in folgenden Ländern:

Albanien[1], Belgien[2], Chile[3], Deutsche Demokratische Republik[4], Frankreich[5], Guinea[6], Guatemala[7], Honduras[8], Haiti[9], Iran[10], Jugoslawien[11], Kolumbien[12], Kostarika[13], Kongo Leopoldville[14], Libanon[15], Luxemburg[16],

---

1) LS 1956, Albania 2. Labour Code. - s. 30

2) LS 1955, Belgium 2. The Law respecting Contracts of Salaried Employments. - s. 14 III

3) LS 1931, Chile 1. Labour Code. - s. 13 (Arbeiter), s.166 (Angestellte)

4) § 33 Gesetzbuch der Arbeit

5) LS 1958, France 1. Labour Code (Amendment - Note of Dismissial),Dated 19.12.1958; vgl. auch Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 96. - Art. 23 Buch I C.Trav

6) LS 1960, Guinea 1. Labour Code. - s. 71

7) LS 1961, Guatemala 1. Labour Code. - s. 83 II

8) LS 1959, Honduras 1. Labour Code. - s. 117

9) LS 1961, Haiti 1. Labour Code. - s. 35

10) LS 1959, Iran 1. Labour Code. - s. 33

11) LS. 1957, Yugoslavia 2. Labour Code. - s. 322

12) LS. 1950, Colombia 3 A. Labour Code. - s. 64

13) LS 1943, Costa Rica 1. Labour Code. - s. 28

14) LS 1961, Congo Leopoldville 1. Contract of Employment (Decree). - s. 74, 79

15) LS 1946, Lebanon 1. Labour Code Act. - s. 13, 50

16) LS 1937, Luxemburg 1. Act: Contract of Employment (Salaried Employees). - s. 21

Madagaskar[1], Nikaragua[2], Paraguay[3], Rumänien[4], Spanien[5], Ungarn[6], Vereinigte Arabische Republik[7].

In Art. 91 des Arbeitsgesetzbuches von Paraguay[8] wie auch in einigen anderen Fällen führt die Nichtbeachtung der Form zu Schadensersatzansprüchen, ohne jedoch die Wirksamkeit der Kündigung zu berühren.

Dagegen bedürfen nach § 7 des Arbeitsgesetzbuches[9] der Deutschen Demokratischen Republik Aufhebungsvertrag, Kündigung und fristlose Entlassung zwingend der Schriftform.

Nach Art. 31 des Arbeitsgesetzbuches von Ungarn muss die Kündigung durch das Unternehmen schriftlich erfolgen, andernfalls sie unwirksam ist.

---

1) LS 1960, Malagasy Republic 1. Labour Code. - s. 27

2) LS 1945, Nicaragua 1. Labour Code. - s. 116

3) LS 1961, Paraguay 1. Labour Code. - s. 89

4) LS 1960, Rumania 1. Labour Code: Decree No 266 to amend the Labour Code, Dated 19.7.1960. -(zu)s. 21

5) LS 1956, Spain 3. Decree to amend the consolidated text of the Act respecting contracts of employment. Dated 26.10.1956. - s. 3

6) LS 1951, Hungary 1. Labour Code. - s. 31

7) LS 1959, VAR. Labour Code. - s. 72

8) "An employer, who fails to give notice to the worker or gives notice in a manner which does not satisfy the law shall be obliged to pay the worker an amount equal to the wages due for the period of notice. If a worker fails to give notice to the employer, he shall be obliged to pay him an amount equal to onehalf of the wages to which he would have entitled during such period of notice". (s. 91)

9) "Aufhebungsvertrag, Kündigung und fristlose Entlassung bedürfen der Schriftform". (§ 7).

Das belgische Angestelltengesetz bestimmt in Art. 14 III, dass bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Angestellten schriftlich Beginn und Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist mitgeteilt werden muss. Das Formerfordernis ist zwingend.

In der Mehrzahl der Fälle, - wie z.B. in Guatemala, Haiti, Kolumbien, Kongo Leopoldville, Nikaragua, Vereinigte Arabische Republik -, ist für eine Formverletzung keine besondere Rechtsfolge vorgesehen bzw. dieser Fall nicht erwähnt, was, auch im Hinblick auf die Sollbestimmungen der Gesetze, vermuten lässt, dass die Formvorschriften nur deklaratorische Bedeutung haben. Die Form soll Beweis für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erbringen und Klarheit zwischen den Parteien schaffen. Da die Schriftform meist für beide Teile gilt, ist nicht anzunehmen, dass sie den Arbeitnehmer vor übereilten Kündigungen des Arbeitgebers schützen soll, was für eine Formvorschrift mit konstitutivem Charakter sprechen würde. Auch wäre eine konstitutive Form in Ländern, in denen ein grosser Teil der Bevölkerung weder lesen noch schreiben kann, ohne grosse Bedeutung.

Eine besondere Form der Kündigung schreiben der französische Code du Travail (Art. 23 Buch I C. Trav.) und das libanesische Arbeitsgesetzbuch (Art. 13, 50) vor. Die Kündigung soll hier durch eingeschriebenen Brief erfolgen.

Zuweilen bezieht sich das Formerfordernis auch nur auf die vom Arbeitgeber ausgehende Kündigung. Bestimmungen dieser Art finden sich in den Arbeitsgesetzbüchern von Frankreich (Art. 23: durch Einschreiben) und des Libanon (Art. 13, 50: durch Einschreiben), dem Privatangestelltengesetz von Luxemburg (Art. 21), dem Arbeitsgesetz von Spanien (Art.3) und den Arbeitsgesetzbüchern von Rumänien (Art. 21) und Ungarn (Art. 31).

Nach den Arbeitsgesetzbüchern von Guinea (Art. 71) und

Madagaskar (Art. 27) ist die von dem Arbeitgeber mündlich ausgesprochene Kündigung auf Verlangen des Arbeitnehmers schriftlich zu bestätigen.

Die Arbeitsgesetzbücher von Guatemala (Art. 83) und Kostarika (Art. 28) gestatten dem Arbeitnehmer, formlos geschlossene Verträge mündlich in Gegenwart von Zeugen zu kündigen, während für den Arbeitgeber eine solche Vergünstigung nicht besteht.

Das Arbeitsgesetzbuch von Albanien schreibt nur für die von dem Arbeitnehmer ausgehende Kündigung Schriftform vor (Art. 30).

Im sowjetischen[1] Arbeitsrecht ist die Kündigung an sich formfrei. Bei einer Entlassung des Arbeitnehmers sollen aber die Gründe, die zu seiner Kündigung geführt haben, in seinem Arbeitsbuch vermerkt werden und zwar in Anlehnung an den Wortlaut der einschlägigen Gesetzesbestimmungen. Andernfalls kann der Arbeitnehmer die ordnungsgemässe Eintragung des Entlassungsgrundes durch Klage erzwingen.

2.

Die Kündigung bei den Arbeitsverhältnissen einzelner Berufe

Das Heuerverhältnis

Nach §§ 62 I, 78 III des deutschen Seemannsgesetzes bedarf die Kündigung der Schriftform. Im Unterschied zu der Formvorschrift des § 64 II SeemG, die den Kapitän verpflichtet, die von ihm ausgesprochene ausserordentliche Kündigung und deren Grund unverzüglich in das Schiffstagebuch einzutragen und eine von ihm unterzeichnete

---

1) Alexandrow, Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts, S. 149. - Art. 9, 10 der Verordnung der SNK UdSSR vom 20.9.1938; Art. 2 c des Beschlusses des Zentralrats der Gewerkschaften vom 24.7.1947

Abschrift der Eintragung dem Besatzungsmitglied auszuhändigen, hat das Gebot der Schriftform bei der ordentlichen Kündigung konstitutive Bedeutung[1]. Die Form dient der Rechtssicherheit und der Klarheit über den Bestand des Heuerverhältnisses[2], während die Eintragung nach § 64 II des Gesetzes nur verhindern soll, dass der Kapitän zur Begründung einer an sich zunächst ungenügend begründeten Kündigung einen längst vergessenen Grund nachschiebt[3].

Das Formerfordernis des § 62 SeemG entspricht Art. 9 des Internationalen Abkommens über den Heuervertrag der Schiffsleute.

Besondere Formvorschriften finden sich auch im ausländischen Arbeitsrecht.

So schreiben

Art. 26 des Seemannsgesetzes von Japan[4],
Art. 434 des niederländischen[5] Gesetzes über den Seearbeitsvertrag u n d
Art. 13 des Gesetzes der Vereinigten Arabischen Republik[6]

Schriftform für die beiderseitige Kündigung vor ("shall").

---

1) Schelp - Fettback, Seemannsgesetz, 1963, Anm. 3 zu § 62 SeemG
2) Monnerjahn, Arbeits- und Sozialrechtliche Studien, Heft 9, S. 94
3) Schelp - Fettback, Kommentar zum Seemannsgesetz, 1961 Anm. 8 zu § 64 SeemG
4) LS 1937, Japan 1
5) LS 1930, Netherlands 1. Fourth Chapter of the Second Book of the Commercial Code
6) LS 1959, VAR 4.

Nach Art. 102 des französischen[1] Code du Travail maritime soll die beiderseitige Kündigung schriftlich o d e r mündlich erklärt und dann in das Schiffstagebuch eingetragen werden.

Das belgische[2] Gesetz über den Seearbeitsvertrag bestimmt in Art. 96, dass die Vertragsbeendigung beiderseits durch schriftliche Erklärung o d e r mündlich vor Zeugen ausgesprochen werden soll und in das Schiffstagebuch einzutragen ist.

Vielfach wird, - wie z.B. in den Seemannsgesetzen von Dänemark[3] (Art. 11), Finnland[4] (Art. 11), Griechenland[5] (Art. 21) und Schweden[6] (Art. 11) -, nur eine Eintragung der Kündigung in das Lohn-, Seemanns- oder Schiffstagebuch verlangt, ohne dass die Kündigung selbst einer besonderen Form bedarf.

Bei nicht erfolgter Eintragung wird nach Art. 156 des syrischen[7] Merchant Shipping Code vermutet, dass die von dem Kapitän ausgesprochene Kündigung gesetzwidrig war.

Das Lehrverhältnis

Eine besondere Formvorschrift für das Lehrverhältnis findet sich in § 127 e der deutschen Gewerbeordnung. Danach gilt das Lehrverhältnis nach Ablauf von 4 Wochen als aufgelöst, wenn der Lehrling (bzw. bei Minderjährigen die gesetzlichen Vertreter) dem Lehrherrn durch schriftliche Erklärung mitteilt, dass er in ein anderes Gewerbe oder Beruf überwechseln wolle. Eine entsprechende Regelung

---

1) LS 1926, France 13
2) LS 1928, Belgium 5
3) LS 1952, Denmark 1
4) LS 1955, Finnland 2
5) LS 1951, Greece 1
6) LS 1952, Sweden 3
7) LS 1950, Syria 2

enthalten § 26 HwO und § 78 I HGB. Das Formerfordernis ist zwingend[1]. Der Lehrling bzw. seine gesetzlichen Vertreter sollen durch das Gebot der Schriftform von einer übereilten Kündigung abgehalten werden[2].

Ein weiteres konstitutives Formerfordernis findet sich in § 25 III Handwerksordnung[3]. Bei Tod des Lehrherrn gilt das Lehrverhältnis als beendet, wenn der Lehrling (bzw. die gesetzlichen Vertreter) innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich die Aufhebung des Vertragsverhältnisses erklärt.

Nach Art. 8 des tschechoslowakischen[4] Lehrlingsgesetzes soll ein Berufswechsel nicht ohne entsprechende schriftliche Vereinbarung der Vertragsparteien erfolgen. Ferner sollen die Kündigung sowie der Abbruch der Lehrzeit schriftlich erklärt werden (Art. 14).

Die tunesische[5] Verordnung über die Berufsausbildung aus dem Jahre 1956 bestimmt in Art. 14, dass die Partei, die aus den gesetzlich zulässigen Gründen das Lehrverhältnis aufheben ("cancellation") will, der anderen schriftlich davon Nachricht geben soll.

Nach Art. 8 (25) der Uganda Employment Ordinance[6] (amendment) soll ein Lehrherrnwechsel im gegenseitigen Einverständnis und mit behördlicher Zustimmung erfolgen. Diese Übereinstimmung soll in einem Dokument zum Ausdruck kommen, dass von allen Beteiligten zu unterzeichnen ist.

---

1) Rohlfing - Kiskalt, Anm. 3 zu § 127 e Gewerbeordnung; Eyermann - Fröhler, Anm. 2 f zu § 26 Handwerksordnung; Schlegelberger - Schröder, Anm. 3 zu § 78 Handelsgesetzbuch

2) Landmann - Rohmer - Eyermann - Fröhler, Anm. 2 zu § 127e Gewerbeordnung

3) Schwindt, Schriften des Handwerks, Heft 12, Anm. 3 zu § 25 HwO

4) LS 1958, Czechoslovakia 3.

5) LS 1956, Tunesia 1

6) LS 1955, Uganda 1 A. An Ordinance to amend the Uganda Employment Ordinance. No 9 of 1955. Assented to 23.2.1955

Zweck dieser Formvorschriften ist, den Lehrling vor einem übereilten Abbruch seiner Berufsausbildung zu bewahren. Die Lehrzeit als der erste Schritt in das Berufsleben bringt naturgemäss Probleme mit sich, und es besteht dann bei jungen Menschen die Gefahr, dass sie diesen Schwierigkeiten ausweichen und ohne begründeten Anlass ihr Lehrverhältnis aufgeben bzw. ihre gesetzlichen Vertreter zu einem solchen Vorgehen veranlassen. Durch den Zwang, die Kündigung zu formulieren, soll der Lehrling veranlasst werden, sich diesen Schritt reiflich zu überlegen. Die Formvorschriften schützen also den Lehrling vor eigenem unbedachtem Handeln. Darüber hinaus ist aber auch der Staat aus sozialpolitischen Gründen an einer ordnungsgemässen Durchführung der Lehrzeit interessiert.

V

Schlussbetrachtung

Abschliessend stellt sich die Frage, ob diese rechtsvergleichenden Untersuchungen eine allgemeine Systematik (gesetzgeberischer Grund) für den Erlass arbeitsrechtlicher Formvorschriften erkennen lassen. Die Frage muss verneint werden. Zwar kann die Formbedürftigkeit einzelner Rechtsgeschäfte zuweilen mit den besonderen Verhältnissen eines Landes begründet werden. Es findet sich aber keine gemeinsame Erklärung dafür, warum z.B. in einzelnen Ländern im Gegensatz zu anderen eine Vielzahl von Formvorschriften bestehen (z.B. Honduras) oder warum z.B. in Ecuador und Kolumbien im Unterschied zu anderen mittel- und südamerikanischen Ländern nur die sogen. atypischen Arbeitsverträge formbedürftig sind.

Von dieser Einschränkung abgesehen sind gewisse Gemeinsamkeiten festzustellen:

1. Das Arbeitsverhältnis kann sowohl in Deutschland als auch überwiegend im Ausland grundsätzlich formfrei begründet werden.

2. Sollbestimmungen enthalten die Arbeitsgesetze von Bulgarien, der Deutschen Demokratischen Republik, England, Jordanien, der Vereinigten Arabischen Republik und der meisten mittel- und südamerikanischen Staaten, während in einem Teil der europäischen und afrikanischen Länder sowie in Ecuador und Kolumbien zwingend die Schriftform des sogen. atypischen Arbeitsvertrages vorgeschrieben ist.

3. Die Tendenz der Formvorschriften geht dahin, den Arbeitnehmer als den schwächeren Teil zu schützen. Deshalb führt die Nichtbeachtung einer konstitutiven Form in der Regel nicht zu einer Vollnichtigkeit des Arbeitsvertrages, sondern nur zur Unwirksamkeit der formbedürftigen Abrede mit der Folge, dass die dem Arbeitnehmer meist günstigeren gesetzlichen Bestimmungen Anwendung finden. In Ecuador kann sich nur der Arbeitnehmer auf die Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts berufen. In einigen afrikanischen Ländern soll der Arbeitsvertrag nur für die nach dem Gesetz zulässige Dauer des mündlichen Arbeitsvertrages Gültigkeit haben, wobei jede Partei innerhalb der ursprünglich vereinbarten Vertragszeit den Abschluss eines schriftlichen Vertrages verlangen kann. In anderen Ländern gelten die von dem Arbeitnehmer behaupteten Vertragsbedingungen bis zum Beweis des Gegenteils als vereinbart. Das chilenische und das englische Arbeitsrecht schliesslich sichern die Beachtung der Formvorschriften durch Strafandrohung gegenüber dem Arbeitgeber.

4. Verhältnismässig häufig ist auch die Schriftform der Kündigung vorgeschrieben, und zwar im allgemeinen unterschiedslos für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die

Formvorschrift hat meist nur deklaratorische Bedeutung. In einigen Fällen kann die Verletzung der Form Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers auslösen.

B

Die Schriftform in der deutschen Arbeitspraxis

Die vorangegangenen Untersuchungen haben gezeigt, dass das deutsche Arbeitsrecht im Vergleich zu der ausländischen Gesetzgebung von dem Prinzip der Formfreiheit beherrscht wird, wenngleich auch in den neueren Arbeitsgesetzen Formvorschriften zahlreicher sind. Es erhebt sich die Frage, ob die gesetzliche Regelung den Verhältnissen in der heutigen arbeitsrechtlichen Praxis entspricht. In diesem Zusammenhang ist die Begründung der Motive zum Bürgerlichen Gesetzbuch von Interesse, die sich aus damaliger Sicht gegen einen allgemeinen Formzwang und damit auch gegen Formvorschriften im Rahmen des Dienstvertragsrechts mit der Begründung wenden, ein solcher gesetzlicher Formzwang führe zu einer Erschwerung des Rechtsverkehrs und die Unbequemlichkeit der Form lasse die Parteien oft auf ihre Einhaltung verzichten. Mitunter widerspreche das Verlangen nach Beurkundung sogar Anstand und Sitte und werde als Misstrauen aufgefasst[1].

Diese Gründe werden sicherlich für den gewöhnlichen Rechtsverkehr, die Rechtsgeschäfte des täglichen Lebens zutreffen. Indessen lassen die zahlreichen Formvorschriften der ausländischen wie aber auch der deutschen Arbeitsgesetzgebung vermuten, dass in der Praxis ein gewisses Bedürfnis besteht, Rechtsgeschäfte wie z.B. den Arbeitsvertrag und die Kündigung in bestimmten Formen festzustellen. Möglicherweise ist sogar die Form zu einer häufigen Erscheinung im Rechtsleben geworden.

---

1) Motive I S 180

Die folgende Darstellung wird sich mit dem Formzwang in der arbeitsrechtlichen Praxis befassen. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse stützen sich auf die Auswertung der Rechtsprechung[1] sowie der angeführten Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Diese Untersuchungen können aber nur einen ungefähren Einblick in die Arbeitspraxis vermitteln. Das gilt insbesondere von den errechneten Verhältniszahlen. Der Verfasser war bemüht, durch Untersuchungen bei einzelnen Unternehmen[2] und durch Auskünfte von Verbänden[3], Kammern sowie Innungen[4] eine möglichst umfassende Übersicht zu gewinnen.

---

1) Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (Amtliche Sammlung), Bd. 1 - 12; Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung, Halbmonatsblatt für die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und Sozialgerichte im Bundesgebiet, Jahrgang 1948/49 - 1962

2) Auskünfte der Personalbüros (Berlin): Allgemeine Elektrizitätsgesellschaft (AEG) AG, Blaupunkt-Werke GmbH, Blendax - Werke, Borsig AG, Robert Bosch Elektronik GmbH, Hoelscher Pumpen GmbH Berlin, Kemper u. Co GmbH, Deutsche Philips Apparatebau GmbH Berlin, Osram GmbH, Siemens u. Halske AG, Schering AG, Telefunken GmbH, Zeiss Ikon AG.

3) Zentralstelle der Berliner Arbeitgeberverbände; Land- und forstwirtschaftliche Arbeitgebervereinigung Niedersachsen e.V.

4) Industrie- und Handelskammer Stade;
Handwerkskammer Berlin;
Landwirtschaftskammer Hannover;
Landwirtschaftskammer Weser - Ems (Oldenburg);
Elektro- und Tischlerinnung sowie
Innung für das metallverarbeitende Handwerk,
sämtlich Berlin.

I

Die Gestalt der Schriftform

Besondere, von dem Erfordernis der Schriftform abweichende Förmlichkeiten sind auch in der Arbeitspraxis selten.

So hat der Arbeitnehmer nach § 23 des Manteltarifvertrages (MTV) für den Berliner Güter- und Möbelverkehr[1] Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis schriftlich o d e r mündlich vor Zeugen gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

In § 8 MTV für die Angestellten in der Berliner Metallindustrie[2] wie auch in anderen Tarifverträgen ist ausdrücklich bestimmt, dass dem Angestellten der schriftliche Vertrag bzw. das Einstellungsschreiben auszuhändigen ist. Das Gebot der Aushändigung stellt hier eine echte Förmlichkeit dar, die aber im Unterschied zu § 74 HGB nur deklaratorische Bedeutung hat.

Von diesen Ausnahmen abgesehen ist, - soweit Formzwang besteht -, das Erfordernis der Schriftform die Regel, wobei diese dann entweder konstitutiv oder deklaratorisch wirkt.

Im folgenden soll nun ein Überblick über die festgestellte äussere Gestalt der Schriftform gegeben werden.

Die gesetzliche Schriftform

Soweit in den Tarif- und Betriebsvereinbarungen die Schriftform der Rechtsgeschäfte zwingend vorgeschrieben ist[3], führt ein Formmangel gemäss § 125 BGB zur Nichtigkeit.

---

1) MTV vom 15.5.1963

2) MTV vom 26.3.1962

3) "Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschliessen"
"Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen"
"Der Anspruch muss schriftlich geltend gemacht werden"

Zwar stellen diese kollektiven Normen nur autonomes Recht und keinen Akt der Gesetzgebung dar. Nach Art. 2 EGBGB ist aber "Gesetz im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches und dieses Gesetzes (ist) jede Rechtsnorm". Das formbedürftige Rechtsgeschäft muss daher den Erfordernissen des § 126 BGB entsprechen. Deshalb bestimmen einige Tarifverträge, - wie z.B. § 2 TV für Artisten vom 12.1.1963 -, ausdrücklich, dass der schriftlich abzuschliessende Arbeitsvertrag von beiden Vertragsparteien zu unterzeichnen ist. Das Erfordernis der Unterschrift gilt auch für die schriftliche Kündigung durch Anschlag am schwarzen Brett oder durch Aushang, wie sie in der Praxis häufig bei Massenentlassungen vorkommt[1].

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind meist schriftlich, in einigen Fällen wahlweise schriftlich o d e r gerichtlich geltend zu machen. Diese Gleichstellung ist gerechtfertigt, da das Erfordernis der Schriftform auch durch Klageerhebung gewahrt werden kann[2].

Das Briefabkommen (Briefwechsel)

Schriftliche Arbeitsverträge werden in der Arbeitspraxis zuweilen auch in der Form eines Briefabkommens geschlossen. So bestimmt z.B. § 2 MTV für die Angestellten im Berliner Braugewerbe i.d.F. v. 29.7.1964, dass die "briefliche Form" an die Stelle des vorgeschriebenen schriftlichen Vertragsabschlusses treten kann. Briefabkommen sind meist dann üblich, wenn das Arbeitsverhältnis ohne vorherige persönliche Vorstellung des Arbeitnehmers begründet wird.

Brief-[3] bzw. Telegrammverträge[4] werden besonders in den Tarifverträgen für Künstler erwähnt.

---

1) Vgl. Hueck - Nipperdey, Arbeitsrecht, I.Bd.S.547,Fussnote 16

2) So BAG AP 61 Nr. 5[1] zu § 4 TVG (Ausschlussfristen)

3) § 2 BMTV für Musiker vom 1.8.1958; § 2 TV für Filmschaffende v. 23.4.1963: "Für Abänderung, Ergänzung und Aufhebung genügt Schriftwechsel".

4) So § 2 BMTV für Musiker

Das Bestätigungsschreiben

Eine andere in der Arbeitspraxis vielfach übliche Form der Einstellung ist die schriftliche Bestätigung der mündlich vereinbarten Vertragsbedingungen. Das geschieht gewöhnlich durch sogen. Anstellungs-, Einstellungs- oder Bestätigurgsschreiben[1]. In der Praxis ist aber der schriftliche Arbeitsvertrag häufiger als die einseitige schriftliche Bestätigung. Bestätigungsschreiben gehen in der Regel von dem Arbeitgeber aus. Gegenbestätigungen sind selten. Sie kommen zuweilen bei Angestellten und dort besonders bei leitenden Angestellten vor[2].

Nach § 2 TV für Artisten werden fernmündliche oder mündliche Verträge erst mit ihrer schriftlichen o d e r telegrafischen Bestätigung wirksam.

Die Kündigung durch Einschreiben

In einigen Fällen, - wie z.B. in § 10 MTV für die Hauswarte und andere Arbeitnehmer in den privaten Wohnhäusern in Berlin i.d.F. v.30.8.1958 -, findet sich die Abrede einer Kündigung durch eingeschriebenen Brief. Nach h.M. stellt eine solche Abrede im Zweifel nicht die Vereinbarung einer besonderen Form für die Kündigungserklärung dar[3]. Vielmehr soll dadurch nur die Sicherung des Zugehens bewirkt werden. Kündigungen, die auf andere Weise,

---

1) So § 7 MTV für die Angestellten in der Kunststoff verarbeitenden Industrie vom 4.6.1962: "Nach Einstellung hat der Arbeitgeber dem Angestellten (die Anstellungsbedingungen) schriftlich zu bestätigen".

2) Vgl. auch Grüll - Kleine, Handbuch für leitende Angestellte, S. 172

3) Hueck - Nipperdey, a.a.O., S. 547;
Staudinger - Nipperdey - Neumann, Dienstvertrag, Anm. 52 zu Vorbem. vor § 620 BGB;
Soergel - Siebert, Bürgerliches Gesetzbuch, II. Bd., Vorbem. 32 zu § 620 BGB;
Palandt - Gramm, Bürgerliches Gesetzbuch, Vorbem. 2 zu § 620 BGB;
Molitor, Betrieb 1954, S. 930

etwa durch gerichtliche oder behördliche Zustellung zur Kenntnis des Kündigungsempfängers kommen, sind ebenfalls wirksam. Aus der Natur der Einschreibsendung folgt jedoch, dass sie nur schriftlich erfolgen kann. Daher muss die Kündigung in diesen Fällen grundsätzlich schriftlich erklärt werden, wenn nicht das Formerfordernis an sich nur deklaratorische Bedeutung hat.

II

Der Arbeitsvertrag

1.

Der allgemeine Arbeitsvertrag

Um eine Aussage über den Formzwang in der Arbeitspraxis machen zu können, war es notwendig, eine möglichst grosse Zahl von Arbeitsverhältnissen aus verschiedenen Wirtschaftsbereichen statistisch zu erfassen und im Sinne der Themenstellung auszuwerten. Eine eingehende Umfrage in einer Vielzahl von Betrieben und Unternehmen durchzuführen, - was an sich die zuverlässigste Methode gewesen wäre -, kam aus verständlichen Gründen nicht in Betracht. Eine andere Möglichkeit war jedoch, die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte auf das Vorkommen von förmlichen Rechtsgeschäften hin zu untersuchen und aus dem Untersuchungsergebnis Rückschlüsse auf Art und Häufigkeit des in der Praxis herrschenden Formzwanges zu ziehen. Dabei mussten notwendigerweise auch diejenigen Entscheidungen mit berücksichtigt werden, die nur gelegentlich und ohne einen Zusammenhang mit dem in Frage stehenden Rechtsstreit das Vorkommen von förmlichen Rechtsgeschäften erwähnen.

In 473 = ca. 8 % von insgesamt 5.481 untersuchten

arbeitsgerichtlichen Entscheidungen[1] lassen sich schriftliche Arbeitsverträge feststellen. Dieses Ergebnis bedarf zunächst einer Erläuterung:

a) Unter den Begriff des schriftlichen Arbeitsvertrages fallen schriftliche Verträge mit und ohne Unterzeichnung durch die Parteien sowie die Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Briefwechsel und durch Bestätigungsschreiben, wobei der Anteil der Bestätigungsschreiben gegenüber dem eigentlichen schriftlichen Vertragsschluss mit ca. 7 % (33 Entscheidungen) verhältnismässig gering ist.

b) Die Feststellungen können keinen Anspruch auf absolute Genauigkeit erheben. In etwa 80 Entscheidungen wird die Form des Arbeitsvertrages nicht ausdrücklich erwähnt; vielmehr konnte nur auf Grund von mehr oder weniger sicheren Anhaltspunkten, - so die wörtliche Wiedergabe der Vertragsbedingungen in der Sachschilderung -, auf eine Schriftform geschlossen werden.

c) Von 473 schriftlichen Verträgen entfallen

aa. 291 auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse
(leitende, kaufmännische oder gewerblich-technische Angestellte, Arbeiter, Künstler und andere auf Dienstvertrag angestellte Personen)

bb. 66 auf die Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes
(Angestellte, Arbeiter, Musiker bei Rundfunkanstalten oder städtischen Bühnen u.a.)

cc. 71 auf Verträge mit nicht näher bestimmten oder bestimmbaren Berufsgruppen und Berufen. Zu diesen werden auch die Dienstverhältnisse der angestellten Ärzte gerechnet, da im Einzelfall die Zugehörigkeit dieser Rechtsverhältnisse zum privaten oder öffentlichen Dienstrecht nicht immer genau festzustellen war.

---

1) Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts: 681 Entscheidungen; Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung: 4.800 Entscheidungen

Eine vergleichende zahlenmässige Gegenüberstellung von mündlichen und schriftlichen Arbeitsverträgen konnte deshalb nicht durchgeführt werden, weil die untersuchten Entscheidungen mündliche Vertragsabschlüsse nur selten ausdrücklich mitteilten. Vielfach wurden nicht einmal die Begriffe Dienst- bzw. Arbeitsvertrag verwandt, um ein bestehendes Vertragsverhältnis zu kennzeichnen. Es war daher nicht sicher, ob in diesen Fällen tatsächlich ein mündlicher Arbeitsvertrag vorlag oder ob der Vertragsschluss und seine Form deshalb nicht erwähnt wurden, weil es für den Rechtsstreit ohne Bedeutung war.

Der für den schriftlichen Arbeitsvertrag errechnete Prozentsatz von ca. 8 % bedarf jedoch einer Korrektur. In der als Vergleichsgrösse zugrunde gelegten Gesamtzahl von 5.481 arbeitsgerichtlichen Entscheidungen sind auch diejenigen Urteile mitenthalten, die sich ausschliesslich mit Streitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsrecht oder mit prozessualen Fragen befassen. Sie können jedoch bei einem Vergleich dieser Art nicht berücksichtigt werden, da sie von der Natur des Rechtsstreits her keine Gelegenheit haben, förmliche Rechtsgeschäfte des Individualarbeitsrechts (Arbeitsvertrag, Kündigung) zu erwähnen. Der Anteil dieser nicht repräsentativen Urteile beträgt ca. 40 % (geschätzt). Geht man also für eine zu bildende Vergleichsgrösse nur von 60 % der untersuchten arbeitsgerichtlichen Entscheidungen aus, dann erhöht sich der Anteil der schriftlichen Arbeitsverträge auf ca. 14 % (3.289 repräsentative Entscheidungen gegenüber 473 festgestellten schriftlichen Verträgen).

Vermutlich ist aber der Anteil der schriftlich abgeschlossenen Arbeitsverträge in der Praxis noch grösser. Für diese Annahme spricht das Ergebnis folgender Untersuchungen:

a) Insgesamt 974 der untersuchten arbeitsgerichtlichen Entscheidungen erwähnen schriftliche Rechtsgeschäfte (Arbeitsvertrag, Kündigung, Geltendmachung von

Ansprüchen u.a.). Der Anteil der festgestellten schriftlichen Arbeitsverträge (473) beträgt demgegenüber ca. 48 %.

b) Der Anteil der schriftlichen Kündigungen gegenüber der Gesamtzahl der in den Entscheidungen zitierten Kündigungen (schriftliche und mündliche bzw. nicht schriftliche Kündigungserklärungen) macht insgesamt ca. 41 %, bzw. 25 % bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen aus.

Zuverlässige Angaben lassen sich jedoch mit dieser Untersuchungsmethode nicht machen. Es muss also versucht werden, auf andere Weise einen Einblick in die Praxis zu gewinnen. Ich habe deshalb tarifliche Formvorschriften untersucht und ausgewertet, um Vergleichsgrössen zu erhalten. Bei den benutzten Tarifverträgen handelt es sich um eine Auswahl kollektiver Regelungen aus dem Bereich der Industrie, des Handwerks, des Handels und der Land- und Forstwirtschaft einschliesslich des Gartenbaues, deren Geltungsbereich sich im wesentlichen auf Berlin, Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen oder auf die gesamte Bundesrepublik Deutschland erstreckt. Ferner sind die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst berücksichtigt worden.

Es sind von mir insgesamt 135[1] Tarifverträge untersucht worden. In 54 Tarifverträgen = ca. 40 % wird Schriftform des Arbeitsvertrages vorgeschrieben.

Überwiegend verpflichten die Formvorschriften den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag

---

1) Nicht berücksichtigt in dieser Zahl und gesondert behandelt werden die Tarifverträge der besonderen Berufe (Ärzte, Künstler, Hausgehilfen). Entsprechendes gilt für die Tarifverträge im öffentlichen Dienst (10), die sämtlich Schriftform des Arbeitsvertrages verlangen.

oder eine schriftliche Bestätigung seiner Einstellung sowie der Vertragsbedingungen zu geben. Schriftform mit konstitutiver Bedeutung ist dagegen selten.

Allgemein ist festzustellen, dass der Charakter einer tariflich vorgeschriebenen Form nur schwer bestimmt werden kann, da der Wortlaut der Formvorschrift häufig zweifelhaft ist[1] und für den Fall einer Formverletzung keine Rechtsfolgen ausgesprochen werden. Um den Arbeitnehmer nicht der Gefahr eines nichtigen Vertrages auszusetzen, wird man grundsätzlich davon ausgehen müssen, dass die für den Arbeitsvertrag vorgesehene Schriftform nur deklaratorische Bedeutung hat; denn bei den tariflichen Regelungen handelte es sich im wesentlichen um Schutzbestimmungen zu Gunsten des Arbeitnehmers.

Für die spätere Abänderung des Vertrages ist in den Tarifverträgen regelmässig dieselbe Form wie für seinen Abschluss vorgesehen.

Lehrverhältnisse werden in der Praxis ausnahmslos schriftlich begründet[2]. Für den Vertragsschluss werden allgemein die von der Industrie- und Handelskammer bzw. von der Handwerkskammer (Innungen) herausgegebenen Muster (Vordrucke) verwandt[3]. Musterverträge finden sich auch bei den Lehrverhältnissen in der Landwirtschaft. Ihre Benutzung ist von den Landwirtschaftskammern zwingend vorgeschrieben.

---

1) So z.B. § 2 MTV für die Angestellten im Berliner Braugewerbe i.d.F. v.29.7.1964: "Jeder Anstellungsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden, wobei briefliche Form genügt".

2) Auch in den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen werden mündliche Lehrverträge nicht erwähnt.

3) Vgl. auch Bobrowski - Gaul, Arbeitsrecht, C IV, Anm. 6; Boldt - Natzel, Das Recht des Bergmanns, S. 108 f: Für den Lehrvertrag gibt es im Ruhrbergbau, in Niedersachsen und Aachen ein einheitliches Muster.

2.

Der Arbeitsvertrag mit Angestellten und Arbeitern[1]

Im Vergleich zu den Arbeitern werden die Verträge mit Angestellten in der Praxis wesentlich häufiger schriftlich abgeschlossen[2].

Die untersuchten Entscheidungen erwähnen in 203 Fällen schriftliche Angestelltenverträge[3] bei 45 schriftlichen Verträgen mit Arbeitern[4]. Ebenfalls im Verhältnis 4 : 1 stehen sich die tariflichen Formvorschriften gegenüber. Von insgesamt 39 Tarifverträgen für Angestellte[5] schreiben 29 den schriftlichen Abschluss des Anstellungsvertrages vor. Demgegenüber finden sich in 103 Tarifverträgen für

---

1) In Anlehnung an die Terminologie der Tarifverträge werden unter Angestellten begrifflich die Arbeitnehmer verstanden, die unter die Begriffsbestimmung des § 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes i.d.F. v.23.2.1957 fallen. Als Arbeiter gelten die invaliden- bzw. arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Soweit eine Zuordnung zu der einen oder anderen Gruppe nach Art der Versicherungspflicht nicht möglich war, ist der Inhalt und Umfang der in dem jeweiligen Beruf zu leistenden geistigen (gedanklichen) Arbeit als Merkmal für die Unterscheidung angesehen worden. Kellner werden beispielsweise als Arbeiter, Fahrlehrer als Angestellte eingestuft.

2) vgl. hierzu: Boldt - Natzel, a.a.O., S. 244 und Anm. 40; Gumpert, Arbeitsverträge zweckmässig gestalten, S. 50 f und S. 127; Butz, Betrieb 1955, S. 557; Grüll, Der Anstellungsvertrag mit leitenden Angestellten, S. 9; Zierlein, Einzelprobleme aus dem Bereich des landwirtschaftlichen Arbeitsrechts, Diss 1960 (Erlangen), S 19 f

3) Leitende, akademische, kaufmännische, gewerblich-technische und sonstige Angestellte. Ausgenommen sind die öffentlichen Angestellten sowie die Rechtsverhältnisse der besonderen Berufe.

4) Gewerbliche Arbeiter mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes.

5) 5 Tarifverträge regeln gleichzeitig die Arbeitsverhältnisse von Arbeitern

Arbeiter nur insgesamt 17 Formvorschriften. Eine Gegenüberstellung von tariflichen Bestimmungen über die Begründung des Arbeitsverhältnisses bei Angestellten und Arbeitern innerhalb derselben Branche macht die unterschiedliche Vertragsgestaltung besonders deutlich. So schreiben die Manteltarifverträge für die Angestellten in der chemischen Industrie[1], der Dachpappenindustrie[2], der Kunststoff verarbeitenden Industrie[3], der Fleisch- und Feinkostindustrie[4], des Braugewerbes[5] und des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaues[6] die Schriftform des Anstellungsvertrages vor, während für die Arbeiter die mündliche Vertragsform genügt[7].

Besonders zu erwähnen ist die Häufigkeit der Schriftform bei den sogen. gehobenen und leitenden Angestellten[8]. Hierzu gehören insbesondere Abteilungsdirektoren, Prokuristen, Bevollmächtigte, Oberingenieure, Abteilungs-, Betriebs- und Personalleiter, Werksärzte, Konstrukteure, Chemiker, Betriebs- und Direktionsassistenten[9]. Mit diesem Personenkreis wird regelmässig ein schriftlicher Anstellungsvertrag geschlossen, der der individuellen Leistung und der Persönlichkeit seines Trägers durch besonders ausgestaltete Vertragsbedingungen Rechnung trägt[10]. Tarifliche Bestimmungen sind hier selten[11].

---

1) § 8 MTV i.d.F. v.22.1.1961
2) § 8 MTV i.d.F. v.12.5.1961
3) § 7 MTV vom 4.6.1962
4) § 3 MTV vom 15.2.1958
5) § 2 MTV i.d.F. v.29.7.1964
6) § 4 MTV i.d.F. v.1.10.1960
7) MTV i.d.F. v.1.2.1963
MTV i.d.F. v.9.5.1957
MTV vom 7.9.1961
MTV vom 27.3.1962
MTV i.d.F. v. 20.2.1963
MTV i.d.F. v. 1.10.1960
8) Zu diesem Begriff vgl. §§ 1 I AZO, 12 KSchG
9) Grüll - Kleine, Handbuch für leitende Angestellte, S.160f
10) Vgl. Grüll, Der Anstellungsvertrag mit leitenden Angestellten, S. 13; Dapprich - Schlüter, Bergrecht, S. 61; Gumpert, Arbeitsverträge zweckmässig gestalten, S.51; Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, II, S. 47, Anm. 96 f; Hueck - Nipperdey, Arbeitsrecht, I. Bd. S. 475
11) Ausnahme: MTV für die akademisch gebildeten Angestellten in der chemischen Industrie vom 5.11.1959

Allgemein kann gesagt werden, dass das Bedürfnis nach schriftlichem Vertragsschluss und nach Fixierung der Anstellungsbedingungen um so grösser ist, je mehr ein Mitarbeiter durch seine Tätigkeit aus der Masse der übrigen Arbeitnehmer herausgehoben wird, d.h. je qualifizierter und damit individueller die Tätigkeit des betreffenden Mitarbeiters im Einzelfall ist, oder, auf die betriebliche Praxis übertragen, je höher er auf der Stufenleiter der Betriebshierarchie steht[1].

3.

Der Arbeitsvertrag der Angestellten und Arbeiter in der Industrie, in der Land- und Forstwirtschaft (einschliesslich Gartenbau) und im Handwerk

Die folgende Darstellung stützt sich im wesentlichen auf kollektive Regelungen. Die Entscheidungen der Arbeitsgerichte konnten nur in geringem Umfange berücksichtigt werden, da eine entsprechende Zuordnung der festgestellten Arbeitsverhältnisse mangels näherer Angaben nicht möglich war.

Angestellte in der Industrie

Anstellungsverhältnisse mit kaufmännischen und technischen Angestellten werden nach Auskunft des Arbeitgeberverbandes in Berlin überwiegend schriftlich begründet. Von insgesamt 14 untersuchten Tarifverträgen verlangen 11 die Schriftform. Das Formerfordernis hat ausnahmslos

---

1) Grüll, Der Anstellungsvertrag mit leitenden Angestellten, S. 9

deklaratorische Bedeutung[1]. Das gilt m.E. auch für die schon zitierte Formvorschrift in § 2 MTV für die Angestellten im Berliner Braugewerbe i.d.F. v.29.7.1964 - "Jeder Anstellungsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden, wobei briefliche Form genügt" - wegen des Hinweises auf die zulässige Briefform.

Um einen besseren Einblick in die Praxis zu gewinnen, habe ich Betriebsvereinbarungen von in Berlin ansässigen Industriebetrieben sowie Musterarbeitsordnungen von Arbeitgeberverbänden[2] untersucht. Von insgesamt 37 zur Verfügung stehenden sogen. Arbeits- und Betriebsordnungen schreiben 27 die schriftliche Begründung des Anstellungsverhältnisses vor, wobei, - etwa mit gleicher Häufigkeit-, entweder ein schriftlicher Anstellungsvertrag oder ein Anstellungs- oder Bestätigungsschreiben verlangt wird. Nach den Musterarbeitsordnungen der industriellen Arbeitgeberverbände von Nordrhein-Westfalen und Berlin soll die Einstellung dem Angestellten schriftlich bestätigt werden.

---

1) Der Wortlaut in § 8 I MTV für die Angestellten in der Berliner Metallindustrie vom 26.3.1962 ist zweifelhaft: "Bei Einstellung von Angestellten sind bereits vor Aufnahme der Beschäftigung die Anstellungsbedingungen ..... schriftlich festzulegen und von den Parteien zu unterzeichnen. Ein besonderes Anstellungsschreiben, in dem die vereinbarten Bedingungen enthalten sein müssen, ist spätestens innerhalb von einer Woche dem Angestellten auszuhändigen". Gleichlautend §§ 8 MTV für die Angestellten in der Berliner Chemischen Industrie i.d.F. v.22.1.1962 und in der Berliner Dachpappenindustrie i.d.F. v.12.5.1961.
Nach Auskunft des Arbeitgeberverbandes Berlin hat das Formerfordernis nur deklaratorische Bedeutung.

2) Muster einer Arbeitsordnung, herausgegeben von der Landesvereinigung industrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein - Westfalens von 1958; Muster einer Arbeitsordnung, herausgegeben von der Zentralstelle der Berliner Arbeitgeberverbände von 1959

Schriftliche Anstellungsverträge finden sich schliesslich auch bei folgenden, von mir befragten Industriebetrieben (sämtlich Berlin):

Allgemeine Elektrizitätsgesellschaft (AEG), Blaupunkt-Werke GmbH, Blendax-Werke, Borsig AG, Robert Bosch Elektronik GmbH, Hoelscher Pumpen GmbH, Kemper u. Co GmbH, Deutsche Philips Apparatebau GmbH, Osram GmbH, Siemens u.Halske AG, Schering AG, Telefunken GmbH, Zeiss Ikon AG.

Diese Feststellungen sind m.E. auch für die Verhältnisse in der Industrie Westdeutschlands repräsentativ.

Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft (einschliesslich Gartenbau)

Den Untersuchungen in der Land- und Forstwirtschaft sind fast ausnahmslos sämtliche im Bundesgebiet und in Westberlin geltenden Tarifverträge zugrunde gelegt worden. Es handelt sich dabei um die Abschlussbereiche folgender Arbeitgebervereinigungen:

Landesverband Gartenbau und Landwirtschaft Berlin e.V.

Arbeitgeberverband für die Land- und Forstwirtschaft in Bayern

Land- und forstwirtschaftliche Arbeitgebervereinigung Niedersachsen e.V.; Land- und forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband Weser-Ems e.V.
Diese beiden Verbände schliessen für die Angestellten in der Landwirtschaft gemeinsam ab.

Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband für Hessen e.V.
Für diesen Abschlussbereich war der Manteltarifvertrag für Arbeiter in der Landwirtschaft nicht verfügbar.

Arbeitgeberverband Landwirtschaft, Wein- und Gartenbau, Forstwirtschaft, Fischerei sowie der landwirtschaftlichen Nebenbetriebe für Rheinland-Nassau; Arbeitgeberverband für Landwirtschaft, Wein-, Obst- und Gemüseanbau in der Provinz Rheinhessen e.V.; Landwirtschaftlicher Arbeitgeberverband der Pfalz e.V.
Diese Arbeitgeberverbände schliessen gemeinsam ab.

Land-, garten- und forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverein Württemberg - Baden;
Land- und forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband Württemberg- Hohenzollern;
Badischer Landwirtschaftlicher Hauptverband e.V.
Diese Arbeitgeberverbände schliessen gemeinsam ab.

Arbeitgeberverband der Westfälisch - Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V.;
Land- und forstwirtschaftliche Arbeitgebervereinigung des Rheinischen Landwirtschaftsverbandes e.V.
Diese Verbände schliessen im Bereich der Forstwirtschaft gemeinsam ab.

Bauernverband Schleswig - Holstein e.V.

Bauernverband e.V. Hamburg
Im Abschlussbereich dieses Verbandes bestehen keine Tarifverträge. Der Verband verweist seine Mitglieder auf die in Schleswig - Holstein geltenden tariflichen Regelungen.

Von insgesamt 7 Tarifverträgen für Angestellte schreiben 6 Schriftform für die Begründung des Arbeitsverhältnisses vor. In 5 Fällen hat das Formerfordernis, - wie dem Wortlaut der tariflichen Bestimmungen zu entnehmen ist -, konstitutive Bedeutung[1]. Bei Vertragsschluss werden häufig die von den Tarifpartnern herausgegebenen Muster (Vordrucke) verwandt.

Die konstitutive Form ist nach Auskunft der Land- und fortwirtschaftlichen Arbeitgebervereinigung Niedersachsen im wesentlichen darauf zurückzuführen, dass die für gehobene und leitende Angestellte in Betracht kommenden Sondervergütungen (Tantieme, sonstige Gewinnbeteiligung) sowie die allgemein den Angestellten neben der Barentlohnung gewährten Sachleistungen nicht kollektiv geregelt werden können und deshalb einzelvertraglich vereinbart werden.

Angestellte im Handwerk

Die Untersuchungen stützen sich im wesentlichen auf die für Berlin geltenden Tarifverträge, wobei ich davon ausgehe,

---

1) So z.B. § 2 RTV für die Angestellten der Landwirtschaft und ihrer Nebenbetriebe im Lande Niedersachsen vom 25.6. 1963: "Der Anstellungsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden".

dass die tarifliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in anderen Großstädten gegenüber Berlin keine grossen Unterschiede aufweist. Bei den Arbeitsverhältnissen in ländlichen Gegenden oder in Kleinstädten wird vermutlich die Form eine noch geringere Rolle als in großstädtischen Handwerksbetrieben spielen.

Allgemein kann gesagt werden, dass die Angestellten im Handwerk zahlenmässig stark hinter den anderen Beschäftigten (gewerbliche Arbeiter) zurücktreten. Eine Ausnahme machen die handwerklichen Grossbetriebe. Tarifliche Regelungen sind selten. Schriftliche Anstellungsverträge finden sich zuweilen in mittleren Handwerksbetrieben bis zu 200 Arbeitnehmern und häufiger in den der Industrie angenäherten handwerklichen Grossbetrieben (200 - 400 Beschäftigte). Überwiegend werden jedoch die Verträge mit Angestellten im Handwerk formfrei abgeschlossen. Von 5 untersuchten Tarifverträgen verlangen 3 eine schriftliche Einstellung[1]. Dass förmliche Anstellungsverträge in Grossbetrieben häufiger sind, liegt in den dort vorhandenen besseren bürotechnischen Voraussetzungen für die Registrierung und Verwahrung des schriftlichen Vertrages (Beweisurkunde) begründet. Teilweise haben diese Betriebe sogar ein Personalbüro.

Arbeiter in der Industrie

Verhältnismässig häufig werden in den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen schriftliche Verträge mit gewerblichen Arbeitern erwähnt (in 41 Fällen), während sich schriftliche Verträge bei den in der Land- und Forstwirtschaft (1) und im Handwerk (1) beschäftigten Arbeitern kaum feststellen

---

1) An sich 7 Tarifverträge. Die Tarifverträge für das Baugewerbe in Berlin entsprechen aber der tariflichen Regelung für das Bundesgebiet (2).

lassen. Jedoch ist der Beschäftigungsbereich der gewerblichen Arbeiter im Einzelfall nicht genau zu bestimmen, weshalb aus diesen Beobachtungen keine Rückschlüsse auf die Verhältnisse in der Praxis gezogen werden können.

Nach den oben bereits erwähnten Musterarbeitsordnungen der industriellen Arbeitgeberverbände soll dem Arbeitnehmer die Einstellung schriftlich bestätigt werden. Von 37 Arbeits- und Betriebsordnungen schreiben 27 die Schriftvorm des Arbeitsvertrages vor, wobei Angestellte und Arbeiter allgemein gleich behandelt werden. Lediglich in 4 Fällen soll die Einstellung von Arbeitern durch Bestätigungsschreiben oder durch unterschriftliche Anerkennung der Arbeitsordnung erfolgen, während den Angestellten ein schriftlicher Vertrag auszuhändigen ist.

Demgegenüber kann nach der tariflichen Regelung in 29 von 30 Fällen das Arbeitsverhältnis formfrei begründet werden. Das Fehlen allgemeiner tariflicher Formvorschriften liegt in der unterschiedlichen Gestaltung der Verträge in der Arbeitspraxis begründet. So haben die Arbeitnehmer in industriellen Kleinbetrieben mit weniger als 250 Beschäftigten in der Regel nur einen mündlichen Arbeitsvertrag, während die Arbeiter in Gross- (ab 2.000 Beschäftigte) und Mittelbetrieben (ab 250 Beschäftigte) gewöhnlich schriftlich eingestellt werden.

Schriftliche Arbeitsverträge finden sich auch bei folgenden Industriebetrieben:

Allgemeine Elektrizitätsgesellschaft (AEG), Blaupunkt-Werke GmbH, Blendax-Werke, Borsig AG, Robert Bosch Elektronik GmbH, Kemper u. Co GmbH, Deutsche Philips Apparatebau, Telefunken GmbH, Schering AG, Zeiss Ikon AG.

In dem industriellen Kleinbetrieb der Hoelscher Pumpen GmbH Berlin werden die Verträge mit Arbeitern mündlich abgeschlossen.

Jedoch trifft die Annahme, dass formfreie Arbeitsverträge allgemein nur in Kleinbetrieben üblich seien, nicht in jedem Fall zu. So stellt beispielsweise das Grossunternehmen Siemens u. Halske AG in Berlin Arbeiter durch mündlichen Vertrag ein. Zur Begründung wurde mitgeteilt, dass der schriftliche Vertragsschluss und die damit verbundene Anlegung einer Personalakte wegen des häufigen Arbeitsplatzwechsels der Arbeitnehmer zu kostspielig sei.

Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft (einschliesslich Gartenbau)

11 von insgesamt 32 untersuchten Tarifverträgen schreiben die Schriftform des Arbeitsvertrages vor, davon in 2 Fällen (nicht zwingend) für den allgemeinen Arbeitsvertrag. In den übrigen Fällen gilt das Formerfordernis entweder für Jahresarbeitsverträge oder für Verträge mit Melkern und Schäfern.

Bei den Arbeitsverträgen mit landwirtschaftlichen Arbeitnehmern besteht das Erfordernis der Schriftform, insbesondere soweit diese konstitutive Bedeutung hat, nach Auskunft der Land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgebervereinigung Niedersachsen allgemein wegen der Abrede der Naturalentlohnung. Üblicherweise werden in den Arbeitsverträgen dieser Arbeitnehmer als Arbeitsentgelt neben Bargeld auch Sachbezüge (Wohnung, Land, Naturalien oder Dienstleistungen) vereinbart, die von Fall zu Fall differieren und daher meist nicht kollektiv zu regeln sind. So bestimmt auch § 10 RTV für die Landarbeiter in Bayern vom 26.6.1957 ausdrücklich, dass die Menge der vom Betrieb für eine bestimmte Zeitspanne abzugebenden Naturalien im Einzelarbeitsvertrag schriftlich festzulegen ist, während das Arbeitsverhältnis an sich formlos begründet werden kann. Einschränkend ist aber darauf hinzuweisen, dass ein Teil der Tarifverträge, - z.B. in Schleswig - Holstein -, keine besonderen Formerfordernisse enthält, obwohl auch in diesen Fällen, - wie sich aus

dem Inhalt der tariflichen Regelungen ergibt -, Naturalentlohnung vereinbart zu werden pflegt.

Die tariflich für die Arbeitsverträge mit Melkern, Schäfern und Forstarbeiter[1] vielfach vorgeschriebene Schriftform hat sich deshalb als notwendig erwiesen, weil dieser Personenkreis im Stücklohn beschäftigt wird und die möglichen Arbeitsleistungen stark differieren können. Auch bestehen betriebliche Unterschiede, die eine einheitlich kollektive Regelung der Löhne und Arbeitsbedingungen nicht zulassen.

Die Schriftform der Jahresarbeitsverträge und der Verträge mit ständigen Arbeitskräften ist meiner Ansicht nach auch auf die lange Laufzeit dieser Verträge zurückzuführen, die im Interesse aller Beteiligten eine genaue Festlegung der Vertragsbedingungen notwendig macht. Das Formerfordernis hat hier fast ausnahmslos konstitutive Bedeutung.

Die im folgenden durchgeführte regionale Gliederung der Tarifverträge zeigt die unterschiedliche Vertragsgestaltung in den einzelnen Bundesländern bzw. Abschlussbereichen

In den Ländern Hessen und Niedersachsen ist in den für Angestellte, Arbeiter, Melker, Schäfer und Forstarbeiter abgeschlossenen Tarifverträgen ausnahmslos die Schriftform des Arbeitsvertrages vorgeschrieben.

Dagegen enthalten die für Berlin und Schleswig - Holstein geltenden Tarifverträge keine Formvorschriften.

In Bayern und Baden - Württemberg bedürfen nur die Verträge mit Angestellten der Schriftform.

In Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz besteht allgemein Formfreiheit für den Abschluss des Arbeitsvertrages. Ausnahmen finden sich in Nordrhein-Westfalen

---

1) Forstarbeiter: Jahresverträge

für die Verträge mit Forstangestellten, in Rheinland - Pfalz für Jahresarbeitsverträge in der Landwirtschaft (Arbeiter) und im Weinbau, in Rheinland-Pfalz und in Westfalen-Lippe für die Verträge mit Melkern.

Arbeiter im Handwerk

Im Handwerk spielt die Form nur eine unbedeutende Rolle. Verträge mit gewerblichen Arbeitern werden in der Regel mündlich abgeschlossen. In insgesamt 27 untersuchten Tarifverträgen ist nicht eine Formvorschrift festzustellen. Auch in den Entscheidungen der Arbeitsgerichte werden förmliche Arbeitsverträge kaum erwähnt (1).

Schriftliche Arbeitsverträge finden sich in der Praxis bei Arbeitern in handwerklichen Grossbetrieben. Bei diesen Unternehmen handelt es sich jedoch von ihrem Umfang und der Art der Produktion her gesehen, - wie z.B. im metallverarbeitenden Handwerk -, häufig um echte Industriebetriebe, die aber aus Gründen der Tradition Mitglied der Innung bleiben. Dagegen haben handwerkliche Mittel- (bis zu 200 Beschäftigten) und Kleinbetriebe (bis zu 15 Beschäftigten) im allgemeinen weder ein Personalbüro noch entsprechende büromässige Einrichtungen, um schriftliche Verträge registrieren und verwahren zu können. Oftmals fehlen bei Inhabern kleiner Handwerksbetriebe auch die erforderlichen bürotechnischen Kenntnisse. Es ist ferner zu berücksichtigen, dass gerade in diesen Betrieben der Handwerksmeister selbst mitarbeitet und eine Art Betriebsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht. Entscheidend für die Einstellung ist der gegenseitige persönliche Eindruck, obwohl auch im Handwerk der Arbeitskräftemangel inzwischen andere Maßstäbe gesetzt hat. Schriftlichen Verträgen begegnet der handwerkliche Arbeiter mit Misstrauen, weil diese Vertragsform von der bisherigen Übung abweicht. Auch vermutet der Arbeitnehmer versteckt formulierte ihm

ungünstige Vertragsbedingungen, obwohl die geltenden tariflichen Regelungen dafür wenig Raum lassen. Die von der Tischlerinnung in Berlin versuchsweise herausgegebenen Musterverträge haben sich in der Praxis nicht durchsetzen können.

4.

Arbeitsverträge mit typischer, vom normalen abweichender Prägung

Der Probearbeitsvertrag

Der wohl am häufigsten in der Praxis vorkommende Vertrag mit atypischem Charackter ist der Arbeitsvertrag auf Probe. In den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen werden Probeklauseln allgemein im Zusammenhang mit schriftlichen Arbeitsverträgen erwähnt (in 33 Fällen bei 473 schriftlichen Verträgen).

In den meisten Tarifverträgen ist das Probearbeitsverhältnis ausdrücklich geregelt; teilweise gilt eine bestimmte Vertragszeit automatisch als Probezeit, in anderen Fällen muss ein Probeverhältnis ausdrücklich vereinbart werden. Soweit die Tarifverträge die Schriftform des Arbeitsvertrages verlangen, gilt diese Form auch für den Probearbeitsvertrag. Zuweilen bestimmen die Tarifverträge aber ausdrücklich, dass die Probezeit schriftlich zu vereinbaren oder eine solche Abrede schriftlich zu bestätigen ist, wobei das Formerfordernis im allgemeinen der für den Arbeitsvertrag vorgesehenen Form entspricht. Nur in einigen Fällen ist die Schriftform des Probearbeitsvertrages zwingend vorgeschrieben, während der Arbeitsvertrag selbst formfrei

abgeschlossen werden kann[1].

Üblicherweise wird von den Tarifverträgen das sogen. unechte Probearbeitsverhältnis geregelt. Dabei kann die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit teilweise nur durch schriftliche Erklärung erfolgen[2]. Bei dem seltener festzustellenden sogen. echten Probearbeitsverhältnis bedarf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer ausdrücklichen, mitunter schriftlichen[3] Vereinbarung.

Verträge auf Zeit und Zweckarbeitsverträge

Neben dem Vertrag auf Probe haben auch die Verträge auf Zeit und zu einem bestimmten Zweck zuweilen eine besondere Regelung erfahren. In der Praxis ist der Vertrag auf unbestimmte Zeit (der unbefristete Arbeitsvertrag) die Regel[4]. Schriftliche Verträge auf Zeit oder zu einem bestimmten Zweck werden in den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen in 23 Fällen erwähnt. Tarifliche Formvorschriften sind selten. Wie erwähnt bedürfen Jahresverträge mit land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmern der Schriftform. In anderen Fällen ist ganz allgemein für Verträge auf Zeit oder zu einem bestimmten Zweck die Schriftform vorgeschrieben[5]. Wie bei dem Vertrag auf Probe, so ist

---

1) So § 3 MTV für das Berliner Holzgewerbe i.d.F. v.8.6. 1961; Ziff. 2 i.V.m. Ziff. 4 MTV für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie sowie das holzverarbeitende Handwerk in Rheinland-Pfalz vom 11.10.1962; § 14 MTV für die Bekleidungsindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland i.d.F. v.20.10.1961

2) So § 7 MTV für die Angestellten der Berliner Textilindustrie i.d.F. v.2.1.1963

3) So § 8 IV für die Angestellten in der Berliner Chemischen Industrie i.d.F. v.22.1.1962

4) Vgl. auch Hueck, RdA 1953, S. 85

5) So Ziff. 10 BMTV für die Sägeindustrie i.d.F. v.10.5.1963

auch bei diesen Verträgen im Einzelfall eine gegenüber dem allgemeinen Arbeitsvertrag abweichende Form festzustellen[1].

Der Vertrag zur Aushilfe

Eine Unterart des befristeten Vertrages ist der Vertrag zur Aushilfe. Die Zahl der in den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen festgestellten schriftlichen Verträge dieser Art ist gering (6). In einigen Fällen schreiben die untersuchten Tarifverträge (6) und Betriebsvereinbarungen (6) die Schriftform des Vertrages vor. Überwiegend wird der Vertrag zur Aushilfe zusammen mit dem Vertrag auf Probe (in einer Formvorschrift) geregelt[2], in einigen Fällen aber auch gesondert neben den Verträgen auf Zeit oder zu einem bestimmten Zweck[3]. Mitunter bedarf nur der Vertrag zur Aushilfe, nicht dagegen der Vertrag auf Probe einer besonderen Form[4]. In Einzelfällen weicht die Form des Aushilfsarbeitsvertrages von der Form des allgemeinen Arbeitsvertrages ab[5].

---

1) So MTV für die Angestellten in der Kunststoff verarbeitenden Industrie in Westberlin vom 4.6.1962. - § 7 VI MTV: Anstellungsverhältnisse auf bestimmte Zeit oder zu einem bestimmten Zweck "müssen bei Einstellung schriftlich vereinbart werden". - § 7 I MTV: Nach Einstellung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Anstellungsbedingungen "schriftlich zu bestätigen".

2) So § 3 MTV für das Berliner Holzgewerbe i.d.F. v. 8.6. 1961: "Probe- und Aushilfsarbeitsverhältnisse bedürfen schriftlicher Vereinbarungen ...."

3) So Ziff. 4 MTV für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie sowie das holzverarbeitende Handwerk in Rheinland-Pfalz vom 11.10.1962

4) So § 16 MTV für die gewerblichen Arbeiter in der Papiererzeugungsindustrie i.d.F. v.12.12.1961

5) Nach dem Manteltarifvertrag für das Berliner Holzgewerbe (siehe Fussnote 2) kann der Arbeitsvertrag mündlich abgeschlossen werden.

5.

Der Arbeitsvertrag besonderer Berufe[1]

Arbeitnehmer, deren Rechtsverhältnisse nicht in besonderen Einzelgesetzen[2] geregelt werden, unterstehen den allgemeinen Bestimmungen über den abhängigen Dienstvertrag. Zu diesem Personenkreis gehören u.a. die angestellten Ärzte, Bühnenangehörige, Filmschauspieler, Musiker, Artisten und das Hauspersonal. Die Dienstverhältnisse dieser Berufe werden weitgehend durch die Art der Tätigkeit oder durch die Person des Dienstnehmers geprägt und dadurch aus der beruflichen und persönlichen Anonymität der übrigen Arbeitsverhältnisse herausgehoben.

Im folgenden soll dargestellt werden, inwieweit die genannten Dienstverhältnisse schriftlich begründet werden.

a) Der Dienstvertrag des angestellten Arztes

Anstellungsverhältnisse von Ärzten finden sich in der Regel in Krankenhäusern und Sanatorien, daneben aber auch als sogen. Werkarztverhältnisse in der Industrie.

Bei Krankenanstalten, deren Träger eine öffentlich-rechtliche Körperschaft ist, werden die Dienstverhältnisse der Ärzte meist durch die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere durch den Bundesangestelltentarifvertrag (für Bund, Länder und Gemeinden) vom 23.1.1961 geregelt. Nach § 4 I BAT ist der Dienstvertrag schriftlich abzuschliessen. Ausgenommen von der Geltung des Tarifvertrages sind die leitenden Ärzte (Chefärzte), Kurdirektoren,

---

1) Zu der Gliederung vgl. Köst, Arbeitsrecht, S. 9
2) Allg. BG, GewO, HwO, HGB, SeemG, LAO u.a.

Werksdirektoren und sonstige vergleichbare Angestellte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich vereinbart werden (§ 3 Ziff. i BAT). Eine ähnliche Regelung enthält der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt (§§ 4 I, 3 MTAngBfA) i.d.F. v.20.4.1963.

Dagegen findet sich in der Reichstarifordnung für die Privatkrankenanstalten vom 19.1.1942 keine entsprechende Formvorschrift[1]. Die in den Entscheidungen der Arbeitsgerichte von mir festgestellten schriftlichen Arztverträge (28) lassen aber vermuten, dass die Einstellung von Ärzten in der Praxis überwiegend schriftlich erfolgt[2]. Diese Annahme findet eine Stütze in § 4 RTV für die Berliner Privatkrankenanstalten i.d.F. v.19.11.1962, wonach die in dem Anstellungsvertrag schriftlich festgelegte Eingruppierung für die Zahlung der Vergütung massgebend ist[3]. Von der Geltung des Tarifvertrages sind die leitenden Ärzte ausgenommen.

Über den werksärztlichen Dienst ist von der werksärztlichen Arbeitsgemeinschaft eine Vereinbarung mit der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände und dem deutschen Gewerkschaftsbund getroffen worden[4]. Danach soll die Einstellung der Werksärzte schriftlich erfolgen. Die Arbeitsgemeinschaft hat Musterverträge ausgearbeitet.

Das Anstellungsverhältnis der leitenden Ärzte wird allgemein durch schriftlichen Dienstvertrag begründet. Schriftliche Chefarztverträge sind in den untersuchten arbeitsgerichtlichen Entscheidungen verhältnismässig häufig

---

1) Abgedruckt bei Kuhns, Das gesamte Recht der Heilberufe, S. I 378 f

2) Es war allerdings nicht eindeutig zu ersehen, ob diese Anstellungsverhältnisse privatrechtlicher oder öffentlichrechtlicher Natur waren.

3) Vgl. ferner den in dem Rahmentarifvertrag abgedruckten Mustervertrag

4) Vereinbarung vom 1.3.1955, abgedruckt bei Kuhns a.a.O. S. I 931. Diese Vereinbarung hat aber nicht den Charakter eines Tarifvertrages

festzustellen. In der Praxis bestehen Mustervertrage[1].

b) Die Engagementsverträge

Bühnenangehörige

Das Vertragsverhältnis der Bühnenangehörigen wird weitgehend durch die Tarifverträge für das Solopersonal i.d.F. v.20.1.1933 und für das Chor- und Tanzpersonal vom 1.4.1924 geregelt[2]. Nach Ziff. II der Tarifverträge sind Dienstverträge zwischen den Mitgliedern des Deutschen Bühnenvereins und der Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger auf der Grundlage der Normalverträge zu vereinbaren. Der Normalvertrag für das Solopersonal i.d.F. v.14.4.1961 bestimmt in § 2, dass Dienstverträge schriftlich abgeschlossen oder nach ihrem Abschluss schriftlich bestätigt werden sollen. Eine ähnliche Formvorschrift enthält § 2 NV für das Chor- und Tanzpersonal i.d.F. v.14.4.1961. Das Formerfordernis gilt auch für Änderungen und Ergänzungen der Verträge. In der Praxis finden sich Musterverträge[3].

Filmschauspieler

Auch für die Vertragsverhältnisse der Filmschauspieler bestehen tarifliche Formvorschriften. Nach § 2 TV für

---

1) Kuhns a.a.O., S.I 371 f: Mustervertrag des Verbandes leitender Krankenhausärzte Deutschlands für den Vertrag eines leitenden Abteilungsarztes; Entwurf des Deutschen Gemeindetages und Richtlinien über die Einstellung leitender Ärzte in gemeindlichen Krankenhäusern; Musterentwurf der Arbeitsrechtsvereinigung Niedersachsens vom 11.12.1948 - Kuhns a.a.O., S I 515: Mustervertrag für leitende Abteilungsärzte (Chefärzte)

2) Abgedruckt in: Vertragsrecht der Deutschen Bühnen S 13 f

3) Vertragsrecht der Deutschen Bühnen a.a.O.

Filmschaffende vom 23.4.1963 müssen Dienstverträge schriftlich abgeschlossen werden. Im Unterschied zu der Formvorschrift der Normalverträge[1] hat das Formerfordernis hier konstitutive Bedeutung[2]. Eine ähnliche, vermutlich auch konstitutive Formvorschrift enthält der Tarifvertrag für Komparsen[3].

Artisten

Nach § 2 I TV für Artisten vom 12.1.1963 sind Engagementsverträge i.S.d. Tarifvertrages nur wirksam, wenn sie schriftlich abgeschlossen werden. Fernmündliche oder mündliche Verträge erlangen erst mit ihrer schriftlichen oder telegrafischen Bestätigung Wirksamkeit. Bei Arbeitsaufnahme ohne schriftlichen Vertrag gilt das Arbeitsverhältnis als zustandegekommen, die Schriftform ist jedoch innerhalb einer bestimmten Frist nachzuholen (§ 2 II TV).

Das Formerfordernis hat konstitutive Bedeutung[4]. Die Form dient dem Schutz des Arbeitnehmers vor übereilten Vertragsabschlüssen und soll ihm eine sichere Kenntnis von den Vertragsbedingungen verschaffen.

Musiker

In den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen werden in 27 Fällen schriftliche Anstellungsverträge von Musikern erwähnt. Es handelt sich dabei um Beschäftigungsverhältnisse an städtischen Bühnen, bei Orchestern und Rundfunkanstalten

---

1) Riepenhausen, Das Arbeitsrecht der Bühne, S. 27

2) BAG AP 55 Nr. 1 zu § 32 II AOG für § 2 TO für Filmschaffende vom 19.8.1943. - Die Formvorschrift der TO entspricht § 2 TV; vgl. ferner Berthold - Hartlieb, Filmrecht, S. 301

3) TV für Kleindarsteller vom 29.10.1960. - § 2: "Die Vereinbarungen (über die Bezüge) müssen vor Aufnahme des Arbeitsverhältnisses schriftlich festgelegt werden".

4) So RG 169/385 (389) zu § 2 TO vom 5.4.1938.- Die Formvorschrift der TO entspricht § 2 TV

sowie in Bars, Varietés und ähnlichen Betrieben.

Verträge mit Orchestermusikern bedürfen nach § 3 der Tarifordnung für die Deutschen Kulturorchester i.d.F. v. 19.6.1962 der Schriftform[1]. Wegen der weiteren Vertragsgestaltung verweist die Tarifordnung auf den in der Anlage abgedruckten Mustervertrag.

Eine nur deklaratorische Formvorschrift enthält dagegen der Bundesmanteltarifvertrag für Musiker in Hotels, Gaststätten, Cafees, Bars, Varietés, Kabaretts, Zirkussen und ähnlichen Betrieben vom 1.8.1958. Nach § 2 BMTV soll der Arbeitsvertrag möglichst schriftlich abgeschlossen werden. "Schriftliche Verträge bedürfen zur Änderung oder Ergänzung der Schriftform, wobei Briefwechsel oder schriftliche Bestätigung genügen. Telegrammverträge gelten als schriftliche Verträge". (§ 2). Das Formerfordernis hat insoweit konstitutive Bedeutung[2].

c) Der Arbeitsvertrag des Hauspersonals

Zum Hauspersonal werden begrifflich die Angestellten in privaten Haushalten (Hausgehilfen) sowie Hauswarte, Heizer, Fahrstuhlführer, Pförtner und ähnliche Arbeitnehmer gerechnet.

Der Vertrag mit Hausangestellten wird in der Praxis allgemein mündlich abgeschlossen[3]. Die arbeitsgerichtlichen Entscheidungen erwähnen nur in 4 Fällen einen schriftlichen Vertragsschluss. Weder der Manteltarifvertrag für

---

1) Nach der Tarifordnung von 1938 "soll" der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen werden

2) So Raeder, Erl. zu § 2 BMTV, S. 10, Anm. 3

3) Vgl. Koch, Betrieb 1952, S. 1053;
Burchardt, Das Recht der Hausangestellten, S. 1

Arbeitnehmer in Privathaushalten[1] noch die Richtlinien des Bundesministers für Arbeit[2] schreiben ein besonderes Formerfordernis vor. In den Erläuterungen zu den ministeriellen Richtlinien wird ausgeführt, dass eine Formvorschrift in der Praxis auf wenig Verständnis stossen würde, da Hausgehilfen allgemein formlos eingestellt würden[3].

Dagegen schreiben die Manteltarifverträge für die in privaten Wohn- bzw. Geschäftshäusern beschäftigten Hauswarte, Heizer, Pförtner und andere Arbeitnehmer vor, dass jede Einstellung schriftlich zu bestätigen ist[4]. Bei den Hauswarten tritt an die Stelle des Bestätigungsschreibens der schriftliche Hauswartsdienstvertrag[5].

6.

Der Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst

Wie überall im modernen Arbeitsrecht so werden auch im öffentlichen Dienst die Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter weitgehend durch tarifliche Vorschriften geregelt.

Die bis in die jüngste Zeit geltenden Tarifordnungen[6] hatten offen gelassen, in welcher Form das Arbeitsverhältnis begründet werden sollte. Die neuen Tarifverträge für den

---

1) Manteltarifvertrag vom 6.8.1955

2) Richtlinien des Bundesministers für Arbeit für die Regelung der Arbeitsbedingungen von Hausgehilfen im Bundesgebiet, abgedruckt in: BarbBl 1952, S. 289 - 290

3) L.S., BarbBl 1952, S. 305

4) § 2 MTV i.d.F. v.30.8.1958 (Berlin); § 2 MTV v. 20.10. 1956 (Berlin)

5) In den Manteltarifverträgen finden sich Musterverträge

6) Allgemeine Tarifordnung (ATO), Tarifordnung für Angestellte (TOA), Tarifordnung für Arbeiter (TOB), von 1938 i.d.F. v.1.11.1943

öffentlichen Dienst, die an die Stelle der Tarifordnungen getreten sind, schreiben übereinstimmend die Schriftform des Arbeitsvertrages mit Angestellten[1] und Arbeitern[2] vor. Das Formerfordernis ist aber nicht zwingend[3]. In den Durchführungsbestimmungen des Bundes und der Länder Baden - Württemberg, Bayern, Niedersachsen, Nordrhein - Westfalen, Rheinland - Pfalz und Schleswig - Holstein zu § 4 des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) finden sich Musterarbeitsverträge. Ferner soll mit den vor Inkrafttreten des BAT eingestellten Angestellten ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag nach dem vorgeschriebenen Muster geschlossen werden, um klare arbeitsrechtliche Verhältnisse zu schaffen[4].

Allgemein wird davon auszugehen sein, dass die Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst schriftlich begründet werden. Das folgt, - unabhängig von dem Bestehen tariflicher Formvorschriften -, schon aus dem Grundsatz der Ordnungsmässigkeit der Verwaltung, wonach jeder Vorgang aktenkundig zu machen ist. Von den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen werden schriftliche Verträge mit Angestellten in 50 Fällen, Verträge mit Arbeitern in 8 Fällen erwähnt.

Im Unterschied zu der für den Arbeitsvertrag vorgeschriebenen Form sind nach dem Wortlaut der tariflichen Formvorschriften Nebenabreden nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden[5]. Das Formerfordernis ist zwingend[6].

---

1) §§ 4 I BAT, 4 I MTAngBfA, 4 I BBkAT, 2 I TVAng

2) §§ 4 I MTB, 4 I MTL, 4 I BMT-G II, 4 I MTArbBfA, 4 I MT BBk, TVArb (Richtlinien über die Einstellung von Arbeitern, A 3)

3) Utlinger, BAT, Erl. 2 zu § 4 I BAT; Scheuring-Steingen, MTL, Erl. 1 f zu § 4 I MTL

4) Ambrosius - Fischer, Verwaltungsrecht, Anm. 2 zu § 4 BAT

5) §§ 4 II BAT, 4 II MTAngBfA, 4 II BBkAT, 2 II TVAng; §§ 4 II MTB, 4 II MTL, 4 II BMT-G II, 4 II MTArbBfA, 4 II MTBBk, TVArb a.a.O.

6) Utlinger, BAT, Erl. 5 zu § 4 II BAT

Formvorschriften bestehen auch für den Abschluss von Lehrverträgen. Sie lassen sich mit den Ordnungsvorschriften der Gewerbeordnung vergleichen[1].

III

Einzelne Abreden und Erklärungen

Wegen ihrer inhaltlichen Besonderheit ist für einzelne Abreden und Erklärungen in der Praxis vielfach Schriftform vorgesehen.

Geheimhaltungsklausel

Nach § 7 MTV für die akademisch gebildeten Angestellten in der chemischen Industrie vom 5.11.1959 bedarf die Vereinbarung einer Geheimhaltung von Betriebsvorgängen der Schriftform. Geheimhaltungsklauseln werden auch in 11 Fällen in den untersuchten arbeitsgerichtlichen Entscheidungen erwähnt. Sie finden sich in den schriftlichen Verträgen der gehobenen und leitenden Angestellten, teilweise mit der Massgabe, dass die Geheimhaltung auch für die Zeit der Pensionierung zu gelten habe, und bei den kaufmännischen Angestellten.

Allgemein kann gesagt werden, dass in den meisten Anstellungsverträgen, die einen Personenkreis mittlerer und höherer Qualifikation berühren, für den Arbeitnehmer die Verpflichtung enthalten ist, über sein Einkommen Dritten

---

1) Utlinger, BAT, II. Bd., Anlagen zum BAT, Erl. 1 zu § 2 TV über die Rechtsverhältnisse der Lehrlinge und Anlernlinge vom 29.9.1961

gegenüber Stillschweigen zu bewahren[1]. Diese Geheimhaltungspflicht besteht im wesentlichen aus wirtschaftlichen Erwägungen. Die Vollbeschäftigung und der Mangel an Arbeitskräften zwingen die Betriebe, neue Arbeitskräfte häufig höher zu bezahlen als die alten Mitarbeiter. Bei einer gerechten Handhabung müsste ein Personalchef demzufolge bei jeder Neueinstellung praktisch das gesamte Gehaltsniveau revidieren, ein Umstand, der erhebliche Unruhe unter den Mitarbeitern und auch im Budget hervorrufen würde. Das trifft besonders auf mittlere und kleinere Betriebe zu, deren Arbeitsablauf oft nur auf einige wenige Personen abgestellt ist. Gerade sie sind gezwungen, neue Mitarbeiter nach dem augenblicklichen Marktwert einzustellen[2].

Nebentätigkeit

Die arbeitsgerichtlichen Entscheidungen erwähnen in 2 Fällen schriftliche Vereinbarungen, durch die bei Angestellten eine Nebentätigkeit ausgeschlossen wird.

Abreden über Nebentätigkeiten finden sich in der Praxis üblicherweise bei Verträgen mit gehobenen und leitenden[3] Angestellten. In einigen Fällen machen die Tarifverträge die Privatarbeit für andere Firmen von der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Arbeitgebers abhängig, wobei das Formerfordernis aber nur deklaratorische Bedeutung hat[4].

---

1) Kalb, RdA 1956 S. 206 - 209

2) Schubart, Das Tabu der Gehälter, S 15 f

3) Grüll - Kleine, Handbuch für leitende Angestellte, S 177 f

4) So § 13 Ziff. 3 d MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 28.6.1962. - Andernfalls droht die fristlose Entlassung

Wettbewerbsverbot, Vertragsstrafe

Obwohl das Formerfordernis in § 74 HGB an sich nur für den kaufmännischen Angestellten gilt, ist es in der Praxis üblich, auch bei den gewerblichen Arbeitnehmern das Wettbewerbsverbot schriftlich zu vereinbaren[1], um so eine Beweisurkunde über den Inhalt der Abrede zu schaffen. Wettbewerbsklauseln finden sich überwiegend bei technischen Angestellten und ferner auch bei gewerblichen Arbeitern, sofern diese eine hochwertige Spezialtätigkeit (Kontrolleure, Materialprüfer) ausüben[2].

Die arbeitsgerichtlichen Entscheidungen erwähnen schriftliche Wettbewerbsabreden in insgesamt 29 Fällen, davon in 20 Fällen bei kaufmännischen (11) und gewerblichen Angestellten (z.B. bei Fahrschullehrern) und in einem Fall bei einem Spezialarbeiter.

Wettbewerbsverbote werden häufig auch tariflich geregelt[3], wobei im Einzelfall die Schriftform der Abrede vorgeschrieben ist[4].

Die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes wird in den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen in 8 Fällen (z.B. bei Fahrschullehrern) durch schriftlich vereinbarte Vertragsstrafen gesichert.

Ruhegeld

Abweichend von der betriebsüblichen schematischen Pensionsregelung durch Betriebsvereinbarung oder Ruhegeldordnung

---

1) Vgl. Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, V, S. 48, Anm. 111 f
2) Grüll, Die Konkurrenzklausel, S. 49
3) Vgl. auch Gross, ArbuR 1955, S. 101
4) So § 6 für die akademisch gebildeten Angestellten in der chemischen Industrie vom 5.11.1959

wird mit den Arbeitnehmern in gehobener Stellung, insbesondere mit den leitenden Angestellten eine einzelvertragliche, individuelle Ruhegeldvereinbarung getroffen[1], die dann meist Bestandteil des schriftlichen Anstellungsvertrages ist. Das Ruhegeld kann aber auch in einer besonderen Vereinbarung oder durch einseitige schriftliche Erklärung des Arbeitgebers (Brief) zugesagt werden[2].

Schriftliche Ruhegeldvereinbarungen werden von der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in insgesamt 37 Fällen bei Angestellten erwähnt, davon in 15 Fällen bei den leitenden und gehobenen Angestellten.

Durch die Schriftform soll neben der Beweissicherung für die Parteien auch ein Beweismittel gegenüber der Steuerbehörde geschaffen werden, da bei rechtsverbindlichen Ruhegeldzusagen einkommensteuerbegünstigte Pensionsrückstellungen in der betrieblichen Bilanz gebildet werden können[3].

Abdingung von Kündigungsfristen

Besondere Formvorschriften bestehen auch für die Abdingung von tariflichen Kündigungsfristen. Nach den Tarifverträgen für die Angestellten (1) und Arbeiter (6) in der Land- und Forstwirtschaft sowie nach § 7 VIII MTV für die Angestellten in der Kunststoff verarbeitenden Industrie

---

1) Backhaus, Versorgen oder Versichern, S 23 f

2) Weiß, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, I. Bd, S. 22;
Heissmann, Die betriebliche Ruhegeldverpflichtung, S. 105 f

3) § 6 a Einkommensteuergesetz vom 15.8.1961 (BGBl I 1253); Einkommensteuerrichtlinien 1960 i.d.F. v.24.4.1961, Abschnitt 41 (BSTBl I 168). -
Abgedruckt bei: Weiß, Betriebliche Altersversorgung, II. Bd. (Texte, Entscheidungen, Beispiele, zusammengestellt von G. Hohn), S. 5, 21 f, 35 f

vom 4.6.1962 bedarf die vertragliche Abänderung der tariflich vorgeschriebenen Kündigungsfristen der Schriftform, wobei das Formerfordernis teilweise konstitutive Bedeutung hat[1].

Mankohaftung, Minderentlohnung

Bei den Arbeitnehmern des Zahl- und Kassendienstes enthalten die Arbeitsverträge oftmals besondere schriftliche Abreden über eine Mankohaftung des Arbeitnehmers[2]. In den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen werden diese Abreden in 2 Fällen (bei einem Verkaufsfahrer und einem Schaffner) erwähnt.

Mit Arbeitnehmern, die wegen ihrer körperlichen oder geistigen Beschaffenheit für die ihnen übertragenen Arbeiten minderleistungsfähig sind, kann der Arbeitgeber schriftlich eine Abrede über eine entsprechende Minderentlohnung treffen. Formvorschriften finden sich hauptsächlich in den Tarifverträgen für die Land- und Forstwirtschaft und in den Tarifverträgen für das Handwerk[3].

Verfallsklauseln

Vielfach schreiben die untersuchten Tarifverträge vor, dass bei Meidung der Verwirkung Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen sind. Formvorschriften finden sich besonders häufig in den Tarifverträgen für das Handwerk. In den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst sind nur die Ansprüche

---

1) So § 7 VIII MTV: "Die Verkürzung der Kündigungsfristen ..... ist durch schriftliche Vereinbarung zulässig".

2) Butz, Der Arbeitsvertrag in seiner zweckmässigsten Form, S. 64

3) So § 17 MTV für die Landwirtschaft und den Weinbau in Rheinland - Pfalz i.d.F. v.30.4.1964; § 5 RTV für das Steinmetzgewerbe Berlins i.d.F. v.15.3.1960

der Angestellten[1], nicht aber die der Arbeiter dem Formerfordernis unterworfen.

Die Schriftform hat konstitutive Bedeutung. Der Schuldner soll sich darauf verlassen können, dass er nicht mehr in Anspruch genommen wird, wenn sich der Gläubiger nicht innerhalb der Ausschlussfrist schriftlich an ihn gewandt hat. Durch das Gebot der Schriftlichkeit soll der geltend gemachte Anspruch überschaubar klargestellt und von den sonst unverbindlich erhobenen Ansprüchen unterschieden werden[2].

Sonstige Erklärungen

Bei Einstellung von weiblichen Arbeitnehmern lässt sich der Arbeitgeber häufig durch selbständige schriftliche Erklärung versichern, dass die Arbeitnehmerin nicht schwanger ist[3].

Schriftliche Erklärungen des Arbeitgebers finden sich ferner bei Verwarnungen gegenüber dem Arbeitnehmer, der Bekanntgabe von Arbeits- und Akkordbedingungen[4], der Anordnung von Überstunden[5]. Freiwilligkeitsvorbehalte im Zusammenhang mit besonderen Leistungen (Gratifikationen) werden von dem Arbeitgeber meist durch Aushang, Rundschreiben oder durch Aufdrucke auf Lohntüten und Lohnabrechnungen bekanntgemacht.

---

1) §§ 70 BAT, 69 MTAngBfA, 70 BBkAT

2) vgl. BAG AP 61 Nr. 5 zu § 4 TVG (Ausschlussfristen)

3) So bei der Firma Kemper u. Co GmbH, Berlin. - In den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen werden derartige schriftliche Erklärungen in 4 Fällen erwähnt.

4) So § 6 RTV für die feinkeramische Industrie i.d.F. v. 12.7.1961: "Die vereinbarten Akkordsätze und -bedingungen sind dem Arbeitnehmer vor Beginn der Arbeit schriftlich oder sonst in geeigneter Weise (z.B. durch Aushang, Auslegung von Preisbüchern) in den Betriebsabteilungen bekanntzugeben".

5) So § 17 BAT. - Die Schriftform hat jedoch keine rechtsbegründende Wirkung: vgl. Crisolli-Tiedtke, BAT, Anm. 19 zu § 17 BAT - Vgl.ferner §§ 17 MTAngBfA, 14 TVAng

Nach den Tarifverträgen für das Baugewerbe ist auf Baustellen, die von einer Arbeitsgemeinschaft betrieben werden, dem neueingestellten Arbeitnehmer der für ihn zuständige Arbeitgeber schriftlich zu bezeichnen[1].

IV

Die Kündigung

Unbefristete Arbeitsverhältnisse werden in der Praxis allgemein durch Kündigung beendet. Vertragsbeendigungen durch sogen. Aufhebungsvertrag sind selten und kommen meist nur, - und dann in schriftlicher Form[2]-, bei leitenden Angestellten vor, weil in der durch das gegenseitige Einverständnis geschaffenen ruhigeren Atmosphäre die Abwicklung der beiderseitigen Ansprüche erleichtert wird[3].

1.

Die allgemeine Kündigung

Im Unterschied zu den behandelten Arbeitsverträgen ist in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte sowohl die förmliche, d.h. schriftliche als auch die formlose Vertragsbeendigung genau zu erkennen, da die untersuchten Entscheidungen in beiden Fällen regelmässig den Begriff der Kündigung bzw. der Entlassung verwenden.

---

1) So § 2 RTV für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 27.1.1964. - Das Formerfordernis ist nicht zwingend: vgl. Unkelbach, Bauarbeitsrecht, Anm.3 zu § 2 RTV

2) Vgl. Grothius, Betrieb 1959, S. 736;
Bobrowski - Gaul, Arbeitsrecht, L I Anm. 1 f

3) Grothius a.a.O.; LAG Düsseldorf BB 1959, S. 230 mit Anmerkung von Dempewolf

971 von insgesamt 5481 Entscheidungen befassen sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung. In 402 Fällen = ca. 41 % wird die Kündigung schriftlich ausgesprochen. Einschränkend ist jedoch darauf hinzuweisen, dass nicht jede festgestellte formlose Vertragsbeendigung mit einer mündlich erklärten Kündigung identisch sein muss, da möglicherweise die Form der Kündigung aus bestimmten Gründen nicht erwähnt worden ist.

Die schriftlichen Kündigungen beziehen sich nur zu einem Teil auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse. Es ergibt sich folgende Aufteilung:

Schriftliche Kündigungen

a) bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen = 238[1] (ca. 25 %)
b) im öffentlichen Dienst = 87
c) bei unbestimmten Arbeitsverhältnissen = 77

Der Anteil der fristlosen Entlassungen beträgt bei der schriftlichen Kündigung ca. 12 % (33 Entscheidungen), bei der formlosen Vertragsbeendigung ca. 28 % (188 Entscheidungen). In ca. 4 % der Fälle geht die Kündigung von dem Arbeitnehmer aus.

Bei den untersuchten Tarifverträgen ist der Anteil der schriftlichen Kündigungen etwas grösser. Von insgesamt 135 Tarifverträgen (privatrechtliche Arbeitsverhältnisse) schreiben 38 = ca. 33 % die Schriftform der Kündigung vor. Überwiegend deutet der Wortlaut der Bestimmungen auf ein konstitutives Formerfordernis hin[2]. In anderen Fällen

---

1) Anzahl der festgestellten Entscheidungen

2) "Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen" - "Die Kündigung muss schriftlich erfolgen" - "Die Kündigung bedarf der Schriftform".
Vgl. hierzu BAG AP 55 Nr. 1 zu § 32 II AOG; LAG Bremen AP 54 Nr. 1 zu § 125 BGB; LAG Frankfurt BB 1954, S.837; Molitor, Betrieb 1954, S. 930; Boldt - Natzel, Bergrecht, S. 473; Unkelbach, Bauarbeitsrecht, Anm. 7 zu § 2 RTV für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes vom 27.1.1964

"soll" die Kündigung schriftlich erklärt oder eine mündlich ausgesprochene Kündigung auf Verlangen einer Vertragspartei schriftlich bestätigt werden. Für die Begründung der Kündigung sind ausdrückliche Formvorschriften selten[1].

Die tariflichen Formvorschriften gelten unterschiedslos für Arbeitgeber und Arbeitnehmer[2]. In wenigen Ausnahmefällen ist das Formerfordernis der Kündigung auf den Arbeitgeber beschränkt[3], wobei dieser meist die mündliche Kündigung auf Verlangen des Arbeitnehmers schriftlich bestätigen soll[4].

Nur in wenigen Fällen lassen die untersuchten Tarifverträge erkennen, dass die Schriftform auch für die fristlose Entlassung gelten soll[5]. Formulierungen wie: "Jede Kündigung bedarf der Schriftform" deuten darauf hin, dass sich das Formerfordernis auf beide Arten der Kündigung erstrecken soll[6]. Die häufiger gebrauchte Formulierung: "Die Kündigung bedarf grundsätzlich der Schriftform" bezieht sich wahrscheinlich dann nicht auf die ausserordentliche Kündigung, wenn diese in dem Tarifvertrag nicht

---

1) So § 2 MTV für die Angestellten im Berliner Braugewerbe i.d.F. v.29.7.1964

2) "Die Kündigung bedarf beiderseits der Schriftform" - "Die Kündigung bedarf grundsätzlich der Schriftform" - "Die Kündigung ist auf Verlangen schriftlich zu bestätigen" - Vgl. § 7 MTV für die Angestellten in der Kunststoff verarbeitenden Industrie in Westberlin vom 4.6.1962

3) So § 10 MTV für das Rohrinstallateur-Klempnergewerbe in Berlin vom 22.3.1962: "Die Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf grundsätzlich der Schriftform"

4) So § 7 TV für den Berliner Obst- und Gemüseimport und Grosshandel vom 5.4.1963

5) So § 8 RTV für die Berliner Privatkrankenanstalten i.d.F. v.19.11.1962: "Kündigung und fristlose Entlassung bedürfen der Schriftform"

6) So § 12 MTV für die Arbeitnehmer in den Fischhandwerksbetrieben Berlins vom 1.9.1954

besonders erwähnt wird[1].

Ist zwar die ordentliche und ausserordentliche Kündigung ausdrücklich geregelt, wird aber unterschiedslos für die Kündigung schlechthin eine Form vorgeschrieben[2], so ist zweifelhaft, wie in diesen Fällen entschieden werden soll[3]. M.E. kann eine grundsätzliche Lösung nur aus dem Zweck der Formvorschrift gefunden werden. Die Frage ist allerdings nur für das konstitutiv wirkende Formerfordernis von Bedeutung. Durch den Zwang zur Formulierung soll der Arbeitgeber gehindert werden, den Arbeitnehmer in einer überstürzten Augenblicksentscheidung zu entlassen. Auch soll die Schriftlichkeit der Erklärung jeden Zweifel über die Ernsthaftigkeit der Kündigung ausschliessen[4]. Die schriftliche Kündigung soll schliesslich eine Beweisurkunde für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses schaffen und u.a. den Nachweis für die Rechtzeitigkeit der Feststellungsklage nach § 3 KSchG erbringen. Diese Gründe gelten gleichermassen für ordentliche und ausserordentliche Kündigung. Es scheint daher gerechtfertigt, in Zweifelsfällen das Formerfordernis auf beide Arten der Kündigung zu beziehen.

---

1) So § 8 MTV für das metallverarbeitende Handwerk Berlins vom 19.11.1962
Auskunft der Innung für das metallverarbeitende Handwerk Berlin

2) So § 11 MTV für die Angestellten in der Landwirtschaft und ihrer Nebenbetriebe in Baden-Württemberg i.d.F. v. 3.7.1963 - § 11 II: "Die gesetzlichen Bestimmungen über das Recht der fristlosen Kündigung bleiben unberührt". § 11 III: "Die Kündigung bedarf beiderseits der Schriftform"

3) Dafür, dass das Formerfordernis i.Zw. für beide Arten der Kündigung gelten soll: Staudinger-Nipperdey-Neumann, Dienstvertrag, Vorbm. 52 zu § 620 BGB; Soergel-Siebert, Bürgerliches Gesetzbuch, II. Bd., Anm. 30 zu § 620 BGB
Dagegen: Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, I.Bd., S.548; Nikisch, Arbeitsrecht, I.Bd, S. 691

4) Vgl. Molitor, Die Kündigung, S. 115; LAG Frankfurt ARS 31/101 (102); LAG Mannheim AP 53 Nr. 51

2.

Die Kündigung bei Angestellten und Arbeitern

In den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen stehen die schriftlichen Kündigungen gegenüber Angestellten und Arbeitern im Verhältnis 2:1 (137:68).

Von insgesamt 39 Tarifverträgen für Angestellte[1] schreiben 22 die schriftliche Kündigung vor, während in 103 untersuchten Tarifverträgen für Arbeiter sich nur insgesamt 10 Formvorschriften finden. Eine Gegenüberstellung von tariflichen Bestimmungen, die die Arbeitsverhältnisse innerhalb derselben Branche regeln, macht diese Verschiedenheit besonders deutlich. So verlangen die Manteltarifverträge für die Angestellten in der Kunststoff verarbeitenden Industrie[2], des Berliner Bekleidungslohngewerbes[3], des Berliner Braugewerbes[4], in der pfälzischen Industrie[5] und im Berliner Baugewerbe[6] die Schriftform der Kündigung, während nach den entsprechenden Tarifverträgen für Arbeiter[7] mündliche Kündigung genügt.

---

1) 3 Tarifverträge gelten sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter. Sie sind in jede Berechnung mit eingeschlossen.

2) § 7 MTV vom 4.6.1962

3) § 10 MTV i.d.F. v. 5.3.1962

4) § 2 MTV vom 29.7.1964

5) § 11 MTV i.d.F. v. 15.3.1962

6) § 2 RTV i.d.F. v. 25.10.1962

7) MTV vom 7.9.1961
MTV für die Bekleidungsindustrie i.d.F. v.20.10.1961
MTV i.d.F. v.20.2.1963
MTV für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie sowie das holzverarbeitende Handwerk in Rheinland-Pfalz vom 11.10.1962
RTV für die Betonsteinindustrie der Pfalz i.d.F.v.7.6.57
RTV für die gewerblichen Arbeitnehmer im Berliner Baugewerbe vom 16.12.1963

Im Unterschied zu den Tarifverträgen für Arbeiter (in 4 Fällen) ist die Schriftform der Kündigung bei den Angestellten überwiegend zwingend (in 15 Fällen). Das Formerfordernis bezieht sich in den tariflichen Bestimmungen für Arbeiter teilweise nur auf die vom Arbeitgeber auszusprechende Kündigung (in 4 Fällen), während es in den Angestelltentarifverträgen fast ausnahmslos für beide Parteien gilt[1].

3.

Die Kündigung bei Angestellten und Arbeitern in der Industrie, in der Land- und Forstwirtschaft (einschliesslich Gartenbau) und im Handwerk

a) Angestellte

Tarifliche Formvorschriften finden sich bei den Angestellten in der Industrie (6 bei 14 Tarifverträgen), in der Land- und Forstwirtschaft (4 bei 7 Tarifverträgen) und im Handwerk (6 bei 7 Tarifverträgen)[2].

In der betrieblichen Praxis der industriellen Gross- und Mittelbetriebe erfolgen die beiderseitigen Kündigungen üblicherweise schriftlich, wobei meist mündliche Unterredungen zwischen dem Personalchef des Betriebes und dem Angestellten vorausgehen. Die in den Betriebsvereinbarungen (Arbeits- und Betriebsordnungen) vorgeschriebene Schriftform (7 Formvorschriften bei insgesamt 39 untersuchten Betriebsvereinbarungen) bezieht sich entweder auf die

---

1) So § 2 Ziff. 3 RTV für das Berliner Baugewerbe i.d.F. v. 25.10.1962. Zweifelhaft § 11 Ziff. 2 MTV für die Angestellten in der pfälzischen Industrie: "Einstellungen und Entlassungen sollen schriftlich erfolgen". (MTV i.d.F. v.15.3.1962)

2) An sich 4 Formerfordernisse bei 5 Tarifverträgen (Baugewerbe)

beiderseitige (in 3 Fällen) oder auf die vom Arbeitgeber auszusprechende Kündigung (in 4 Fällen).

Beiderseitige schriftliche Kündigungen sind bei folgenden Industriebetrieben üblich: (sämtlich in Berlin)

Allgemeine Elektrizitätsgesellschaft (AEG), Blaupunkt-Werke GmbH, Blendax-Werke, Borsig AG, Robert Bosch Elektronik GmbH, Hoelscher Pumpen GmbH, Kemper u. Co GmbH, Osram GmbH, Deutsche Philips Apparatebau GmbH, Schering AG, Siemens u. Halske AG, Telefunken GmbH, Zeiss Ikon AG.

Entsprechend sind die Verhältnisse in handwerklichen Grossbetrieben, während in Mittelbetrieben, insbesondere von seiten der Angestellten aus, vielfach mündlich gekündigt wird.

b) Arbeiter

Tarifliche Formerfordernisse sind selten. Schriftform der Kündigung verlangen die Tarifverträge für die Industrie in 3 (bei 30 untersuchten Tarifverträgen)[1], für das Handwerk in 4 Fällen (bei 27 Tarifverträgen)[1], während nach den Tarifverträgen für die Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft (einschliesslich Gartenbau) die Kündigung ausnahmslos mündlich erfolgen kann.

Den in den industriellen Gross- und Mittelbetrieben sowie in den handwerklichen Grossbetrieben beschäftigten Arbeitern wird in der Praxis allgemein schriftlich gekündigt. Die Formvorschriften der untersuchten Arbeits- und Betriebsordnungen (7 bei insgesamt 39 Betriebsvereinbarungen) gelten unterschiedslos für Angestellte und Arbeiter.

---

1) 1 Tarifvertrag gilt gleichzeitig für Angestellte

Nur in einem Fall kann die Kündigung gegenüber Lohnempfängern schriftlich oder mündlich erfolgen, während den Gehaltsempfängern stets schriftlich unter Angabe von Gründen zu kündigen ist[1].

Schriftliche Kündigungen gegenüber Arbeitern sind ferner bei folgenden Betrieben üblich:

Allgemeine Elektrizitätsgesellschaft (AEG), Blaupunkt-Werke GmbH, Blendax-Werke, Borsig AG, Robert Bosch Elektronik GmbH, Kemper u. Co GmbH, Deutsche Philips Apparatebau GmbH, Siemens u. Halske AG, Schering AG, Telefunken GmbH, Zeiss Ikon AG.

Schriftform bei den von Arbeitern ausgehenden Kündigungen ist dagegen verhältnismässig selten[2]. Ausnahmen finden sich in industriellen Gross- und Mittelbetrieben sowie in handwerklichen Grossbetrieben. So wird bei den Beschäftigten der Allgemeinen Elektrizitätsgesellschaft (AEG) und der Robert Bosch GmbH die Kündigung, teilweise aus eigener Initiative, meist schriftlich erklärt. Bei den Blaupunkt-Werken GmbH, den Blendax-Werken, der Borsig AG, der Deutschen Philips Apparatebau GmbH, der Siemens u.Halske AG, der Schering AG, der Telefunken GmbH und der Zeiss Ikon AG unterzeichnen die Arbeitnehmer bei ihrer Kündigung ein von der Geschäftsleitung entworfenes Formular, wonach sie auf eigenen Wunsch das Arbeitsverhältnis beenden. Vielfach wird der Wunsch nach Vertragsbeendigung während einer Unterredung mit dem Personalchef oder dem Arbeitsvorgesetzten vorgetragen und dabei dann das Kündigungsschreiben überreicht.

---

1) So Arbeitsordnung der Firma J. Eberspächer vom 1.4.1957

2) Mündliche Kündigungen erfolgen bei der Hoelscher Pumpen GmbH, Kemper u. Co GmbH und der Osram GmbH (sämtlich Berlin)

4.

Die Kündigung bei den Arbeitsverhältnissen der besonderen Berufe

Schriftliche Kündigungen gegenüber angestellten Ärzten werden in den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen häufiger erwähnt (in 15 Fällen). Da es sich bei dieser Berufsgruppe um gehobene bzw. leitende Angestellte handelt, wird die beiderseitige schriftliche Kündigung die Regel sein. So bedürfen auch nach § 8 RTV für die Berliner Privatkrankenanstalten i.d.F. v.19.11.1962 Kündigung und fristlose Entlassung der Schriftform.

Beiderseitige schriftliche Kündigung schreiben auch die Normalarbeitsverträge für das Solo- Chor- und Tanzpersonal i.d.F. v.14.4.1961 zwingend vor[1].

Nach §§ 21 f TV für Artisten vom 12.1.1963 hat der Unternehmer die Kündigung durch eingeschriebene Postkarte mitzuteilen.

Gegenseitige schriftliche Kündigung durch Einschreiben oder gegen schriftliche Empfangsbestätigung verlangen § 10 MTV für die in Geschäft- und Industriehäusern beschäftigten Hauswarte, Pförtner, Heizer, Reiniger und anderen Arbeitnehmer vom 20.10.1956 sowie § 10 MTV für Hauswarte, Heizer, Fahrstuhlführer und andere Arbeitnehmer in den privaten Wohnhäusern in Berlin i.d.F. v.30.8.1958. Der Wortlaut der tariflichen Formvorschrift deutet darauf hin, dass das Formerfordernis, wie in den anderen Fällen, konstitutive Bedeutung hat.

---

1) § 10 NV für das Solopersonal
§ 8 NV für das Chor- und Tanzpersonal: "Die Kündigung bedarf der Schriftform"

5.

Die Kündigung im öffentlichen Dienst

Von insgesamt 87 in den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen für den öffentlichen Dienst erwähnten schriftlichen Kündigungen entfallen 80 Kündigungen auf die Dienstverhältnisse der Angestellten.

In den Angestelltentarifverträgen[1] ist ausnahmslos für die beiderseitige Kündigung die Schriftform vorgeschrieben, während sich die Formvorschrift in den Tarifverträgen für Arbeiter nur auf die vom Arbeitgeber auszusprechende Kündigung bezieht[2]. Das Formerfordernis gilt auch für die ausserordentliche Kündigung. Es hat konstitutive Bedeutung[3].

V

Möglichkeiten einer gesetzlichen Schriftform für Arbeitsvertrag und Kündigung

Abschliessend sollen Notwendigkeit und Zweckmässigkeit einer gesetzlichen Schriftform für Arbeitsvertrag und Kündigung untersucht werden.

---

1) §§ 57 BAT, 57 MTAngBfA, 57 BBkAT, 46 TVAng

2) §§ 61 MTB, 46 MTL, 54 BMT-G II, 61 MTArbBfA, 61 MTBBk, Ausführungsbestimmungen zu § 26 TVArb

3) Ambrosius - Fischer, Verwaltungsrecht, Anm. 1 zu § 57 BAT

1.

Der Arbeitsvertrag

In den Motiven zum Bürgerlichen Gesetzbuch[1] wird die Ablehnung eines allgemeinen gesetzlichen Formzwanges u.a. damit begründet, dass die Beobachtung der Form eine gewisse Kenntnis derselben und eine gewisse Geschäftstüchtigkeit verlange, die aber meistens fehle. Es werde dann auf Treu und Glauben unterschrieben und die Form werde zum Fallstrick, in welchem der Kundige den Unkundigen fange. Wohl gebe die Form über den Abschluss eines Rechtsgeschäfts nicht aber über den wahren Willen der Parteien sichere Auskunft und die Urkunde bedürfe dann sowohl bei absichtlicher als auch bei unabsichtlicher Ungenauigkeit der Ergänzung und Berichtigung. Insofern werde, wofür die Erfahrung spreche, die erzwungene Form oft zur Quelle von Streitigkeiten und Prozessen. Hinzu komme, dass ein Formerfordernis auch deshalb wenig Wert habe, weil die Zivilprozessordnung den Urkundenbeweis nur in geringem Umfange zulasse.

Ferner weisen die Motive darauf hin, dass ein allgemeiner Formzwang zu einer Verkehrserschwerung führen könne. Die Unbequemlichkeit der Form lasse die Parteien oft auf ihre Einhaltung verzichten. Zuweilen widerspreche das Verlangen nach Beurkundung sogar Anstand und Sitte und werde vielfach als Misstrauen aufgefasst. Das entgegen der vorgeschriebenen Form im Vertrauen auf die Redlichkeit des anderen Teils abgeschlossene Rechtsgeschäft sei dann wegen Formmangels nichtig. Der Unredliche berufe sich auf die Ungültigkeit des Geschäftes und der Redliche sei dann diesem Missbrauch seines Vertrauens schutzlos ausgeliefert.

---

1) Motive I S 179 f

Die vorliegenden Untersuchungen lassen jedoch erkennen, dass die Form in der (arbeitsrechtlichen) Praxis eine relativ bedeutende Rolle spielt. Bei einzelnen Berufsgruppen, - wie z.B. den Angestellten in der Industrie -, ist der schriftliche Arbeitsvertrag sogar die Regel. Diese Beobachtungen lassen vermuten, dass die Verhältnisse in der Praxis inzwischen eine Wandlung erfahren haben, die das im Bürgerlichen Gesetzbuch erklärte Prinzip der Formfreiheit und seine Begründung für das moderne Arbeitsrecht in Frage stellt.

Auch sind die Motive nicht frei von Widerspruch. Wenn nämlich gegen einen allgemeinen gesetzlichen Formzwang ins Feld geführt wird, die Form könne zu einem Fallstrick für den Unkundigen werden, dann hätte das Bürgerliche Gesetzbuch folgerichtig auf jede Formvorschrift verzichten müssen und nicht gerade für besonders gefährliche Abreden, - wie z.B. für das Versprechen einer Bürgschaft (§ 766 BGB) -, zwingend die Schriftform vorschreiben dürfen. Die zahlreichen Formvorschriften in den neueren Gesetzen zeigen jedoch, dass diese Besorgnis für den späteren Gesetzgeber von geringerer Bedeutung gewesen ist.

Zutreffend weisen die Motive darauf hin, dass eine schriftliche Urkunde möglicherweise den wahren Willen der Parteien ungenau wiedergibt, was dann zu Streitigkeiten und Prozessen führen kann. Es stellt sich aber die Frage, ob demgegenüber ein mündlicher Vertragsschluss die Parteien tatsächlich vor solchen Streitigkeiten schützt. Häufig erwachsen aus einem schriftlichen Vertrag nur deshalb Streitigkeiten, weil sich die Parteien schon bei der mündlichen Verabredung insgeheim uneinig waren. Gerade die schriftliche Fixierung der mündlichen Vereinbarungen führt oftmals zu einer Klärung verborgener Missverständnisse.

Darüber hinaus lassen die Vielzahl der kollektiven

Formerfordernisse wie auch die in den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen festgestellten schriftlichen Arbeitsverträge ein gewisses Bedürfnis nach einem förmlichen Vertragsschluss erkennen. Im folgenden soll daher untersucht werden, welche Gründe der Praxis für ein gesetzliches Formerfordernis sprechen[1].

a) Die tariflich oder in anderen kollektiven Vereinbarungen vorgeschriebene Schriftform bezweckt in erster Linie die Beweissicherung. Durch die schriftliche Fixierung des Arbeitsvertrages soll zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten eine Beweisurkunde für Abschluss und Inhalt des Vertrages geschaffen werden.

b) Die Form soll ferner zu einer genauen Erkennbarkeit der vertraglichen Verpflichtung führen, die eine oder andere Partei vor der Gefährlichkeit des Rechtsgeschäfts warnen und sie vor übereilten Schritten bewahren. Eine solche Zweckbestimmung ist allerdings bei den kollektiven Formvorschriften kaum anzunehmen, da der Inhalt der einzelvertraglichen Abmachungen weitgehend durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt ist und das Verbot der Schlechterstellung besteht (§ 4 III TVG)[2]. Für diese Annahme spricht auch die geringe Zahl der festgestellten Formvorschriften mit konstitutivem Charakter.

   Das in den Tarifverträgen vielfach mit deklaratorischer Wirkung vorgeschriebene Bestätigungsschreiben soll zwar auch eine genaue Kenntnis der Vertragsbedingungen vermitteln, hat jedoch keine Schutzfunktion in obigem Sinne, da das Arbeitsverhältnis schon durch den mündlichen Vertragsschluss begründet wird. Eine solche Schutzfunktion kann aber für ein allgemeines gesetzliches

---

1) Vgl. hierzu auch BAG AP 55 Nr. 1 zu § 32 II AOG; Molitor in Hueck - Riezler - Molitor, Der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes S. 109 f

2) Vgl. auch Nikisch, Arbeitsrecht, II.Bd.S.297

Formerfordernis von Bedeutung sein, da sich dieses auch auf die nicht kollektiv geregelten Arbeitsverhältnisse erstrecken würde.

c) Schliesslich soll die Schriftform die Endgültigkeit des wirklichen Vertragsabschlusses zum Ausdruck bringen und diesen von unverbindlichen Vorverhandlungen abheben. Durch den Zwang zur Formulierung werden Missverständnisse ausgeräumt und Klarheit über die Vertragsbedingungen geschaffen.

Die Gegenüberstellung der Vor- und Nachteile der Schriftform lässt meiner Ansicht nach erkennen, dass ihre Vorteile überwiegen. Nicht ganz von der Hand zu weisen ist allerdings die Berechtigung des in den Motiven erhobenen Einwandes der Verkehrserschwerung, der nur teilweise und für bestimmte Bereiche der Arbeitspraxis mit dem Hinweis auf das häufige Vorkommen schriftlicher Arbeitsverträge entkräftet werden kann. Zu dieser Frage soll später noch Stellung genommen werden.

Ich habe aber aus anderen Gründen Bedenken, mich für eine uneingeschränkte gesetzliche Schriftform des Arbeitsvertrages auszusprechen. Diese Bedenken richten sich weniger gegen die praktische Durchführbarkeit der gesetzlichen Bestimmung, sondern sind vielmehr rechtspolitischer Natur. Der Staat hat den Sozialpartnern (Arbeitgeberverband, Gewerkschaften) weitgehend durch Verfassung und Gesetz die Ordnung des Arbeitslebens überlassen. So bestimmt § 1 TVG, dass der Tarifvertrag Rechtsnormen enthält, "die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können". Der Erlass von Formvorschriften würde einen schwerwiegenden, wenn auch rechtlich zulässigen Eingriff in die soziale Selbstverwaltung darstellen, den ich nur insoweit für gerechtfertigt halte, als es sich als unumgänglich erweist, d.h.

wenn entweder die Sozialpartner die Angelegenheit nicht selbst ordnen können oder zwingende sozialpolitische Gründe für eine allgemeine gesetzliche Regelung sprechen. Andernfalls würde sonst die den Verbänden auch im Grundgesetz eingeräumte Mitverantwortung ohne zwingende Notwendigkeit zu Gunsten einer staatlichen Reglementierung wieder eingeschränkt.

Die Formbedürftigkeit des Arbeitsvertrages scheint mir nicht von solcher Bedeutung zu sein, dass sich eine allgemeine gesetzliche Regelung rechtfertigen liesse, zumal die Sozialpartner Fragen des Arbeitnehmerschutzes oftmals besser als der Gesetzgeber aus eigener Erfahrung beurteilen können. Ich schlage deshalb vor, die gesetzliche Formvorschrift nur auf die nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallenden Arbeitsverträge zu erstrecken, dagegen die tariflich geregelten Arbeitsverhältnisse, - gleichgültig, ob für sie ein Formerfordernis besteht oder nicht -, von einem allgemeinen Formzwang auszunehmen.

Für eine solche Lösung lassen sich noch zwei weitere Gründe anführen. Bei einer kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen entfällt, wie schon erwähnt, ein wesentlicher Grund für die Formbedürftigkeit des Arbeitsvertrages. Auch entspricht eine flexible, kurzfristig abänderbare kollektive Regelung weitaus besser den wechselnden Verhältnissen in der Arbeitspraxis als eine starre Gesetzesvorschrift.

Dagegen gelten diese Gründe nicht für das einer kollektiven Vereinbarung nicht unterfallende Arbeitsverhältnis. Wie dort die Sozialpartner so ist hier der Gesetzgeber unmittelbar für Ordnung des Arbeitslebens und den Schutz der Vertragsparteien verantwortlich. Daher muss in Fällen dieser Art die Form des Arbeitsvertrages gesetzlich geregelt werden.

Für die Frage, welche Rechtsfolge die Verletzung der Form auslösen soll, ist die Zweckbestimmung der Formvorschrift

entscheidend. Soll lediglich Beweis für einen Rechtsvorgang geschaffen werden, so ist im allgemeinen eine blosse Sollvorschrift ausreichend. Dagegen bedarf es dann, wenn die Schriftform den Arbeitnehmer vor Übereilung und dem Eingehen gefährlicher Abmachungen schützen und zur Erkennbarkeit der vertraglichen Verpflichtungen führen soll, gewisser gesetzlicher Sanktionen, um die Einhaltung der Form zu sichern.

Im deutschen Recht wird in diesen Fällen die Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts angedroht. Eine solche Rechtsfolge würde aber dem Schutzzweck der Formvorschrift widersprechen, da sie den Arbeitnehmer der Gefahr des nichtigen Arbeitsvertrages aussetzen würde. Ich habe deshalb, da mir strafrechtliche Sanktionen nicht mit dem System des Bürgerlichen Gesetzbuches vereinbar erscheinen, in den Formvorschriften der ausländischen Arbeitsgesetzgebung nach anderen zivilrechtlichen Möglichkeiten gesucht.

a) Bei einem Formverstoss gilt der nach den Arbeitsgesetzbüchern von Nigeria, Njassaland und Swasiland schriftlich abzuschliessende Arbeitsvertrag nur für die kürzere Dauer des mündlichen Arbeitsvertrages; jedoch hat jede Partei innerhalb der ursprünglich vereinbarten Vertragszeit Anspruch auf einen schriftlichen Vertragsabschluss.

Diese Regelung hat den Vorteil, dass der Arbeitsvertrag trotz Formmangels zunächst rechtswirksam ist, gleichzeitig aber der schriftliche Vertragsschluss gegenüber der anderen Vertragspartei durchgesetzt werden kann. Ihr Nachteil ist, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der für den mündlichen Vertrag zulässigen Vertragsdauer unter Umständen durch Klage erzwungen werden muss, was dann eine spätere förderliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zweifelhaft erscheinen lässt.

b) Eine m.E. bessere Lösung enthalten die Arbeitsgesetzbücher von Guatemala, Honduras, Kostarika, Panama und El Salvador. Wird der Arbeitsvertrag nur mündlich

abgeschlossen, so werden im Streitfalle die von dem Arbeitnehmer behaupteten Vertragsbedingungen bis zum Beweis des Gegenteils als vereinbart vermutet.

Diese Rechtsfolge stelle weder die Gültigkeit des Arbeitsvertrages in Frage noch veranlasst sie die Parteien zu Rechtsstreitigkeiten, um die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu erreichen. Verantwortlich für die Beachtung der Form ist der Arbeitgeber, während der Arbeitnehmer als der schwächere Teil sowohl durch die Zweckbestimmung der Formvorschrift als auch durch ihre Rechtsfolge geschützt wird.

Es erscheint aber notwendig, den Arbeitsvertrag auf kurzbefristete Zeit von einer gesetzlichen Formvorschrift auszunehmen. Bei diesen Rechtsverhältnissen handelt es sich in der Regel um die kleinen Arbeitsverhältnisse des täglichen Lebens, bei denen ein allgemeiner Formzwang in der Praxis zu einer erheblichen Erschwerung des Rechtsverkehrs führen würde. Auch besteht bei diesen Verträgen kaum die Gefahr, dass der Arbeitnehmer durch ungünstige Vertragsbedingungen wirtschaftlich auf längere Dauer geknebelt wird.

Einer Ausnahmeregelung bedürfen auch die Verträge mit Hausgehilfen. Diese Verträge werden in der Praxis fast ausnahmslos mündlich abgeschlossen. Man mag einwenden, dass auch in anderen Bereichen des Arbeitslebens (z.B. im Handwerk) mündliche Einstellungen üblich sind und dass diese dann ebenfalls von einer gesetzlichen Formvorschrift ausgenommen werden müssten. Aber abgesehen davon, dass die handwerklichen Arbeitsverhältnisse meist tariflich geregelt sind und damit ohnehin nach meinen Vorstellungen eine Sonderregelung erfahren sollen, unterscheiden sie sich von den Dienstverhältnissen der Hausgehilfen dadurch, dass sie in Gewerbebetrieben abgeleistet werden. Von diesen Arbeitgebern aber wird man eine grössere Rechtskenntnis und rechtsgeschäftliche Gewandtheit erwarten müssen als von den Dienstgebern von Hausgehilfen (Haushaltungsvorstände, Hausfrauen).

Ich habe allerdings Bedenken, ob sich eine solche Formvorschrift tatsächlich bewähren wird. Die Vorliebe, Arbeitsverträge nur mündlich abzuschliessen, ist weit verbreitet. Es ist zu befürchten, dass eine Gesetzesbestimmung in der Praxis trotz der angedrohten nachteiligen Rechtsfolgen für den Fall eines Verstosses weniger eine Erziehungsfunktion ausüben als vielmehr an den tatsächlichen Gegebenheiten - der Macht der Gewohnheit - scheitern wird. Im Ergebnis müsste dann der Arbeitgeber allein die Folgen einer möglicherweise verfrühten, misslungenen Gesetzesbestimmung tragen, was unbillig wäre. Unter diesen Umständen kann nur eine Formvorschrift mit einer Sollbestimmung empfohlen werden, um eine allmähliche Gewöhnung an die Schriftform im Rechtsverkehr zu bewirken.

2.

Die Kündigung

Die vorliegenden Untersuchungen haben gezeigt, dass auch die Kündigung in der Praxis vielfach schriftlich erklärt wird. Die Gründe, die für eine Schriftform der Kündigung sprechen, weisen eine gewisse Übereinstimmung mit den bei dem Arbeitsvertrag dargestellten Gründen auf.

a) Die Schriftform soll im wesentlichen der Beweis für die Kündigungserklärung erbringen. Das gilt insbesondere für die Bestimmung des § 3 KSchG, wonach ein Arbeitnehmer, der sich auf eine sozial ungerechtfertigte Kündigung berufen will, innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung die Feststellungsklage vor dem Arbeitsgericht erheben muss. Eine solche Beweissicherung kann an sich nur durch eine zwingend vorgeschriebene Schriftform erreicht werden; dagegen ist der Wert eines deklaratorischen Formerfordernisses zweifelhaft, da einer

schriftlichen Bestätigung als Beweismittel hier keine grosse Bedeutung zukommt[1].

b) Die Schriftform kann ferner eine besondere Schutzfunktion zu Gunsten des Arbeitnehmers haben. Durch den Zwang zur Formulierung soll der Arbeitgeber veranlasst werden, die von ihm beabsichtigte Kündigung noch einmal zu überdenken. Der Arbeitnehmer soll so vor überstürzten Augenblicksentscheidungen des Arbeitgebers geschützt werden. Ein solcher Schutz kann ebenfalls nur durch eine Formvorschrift erzielt werden, die eine schriftliche Erklärung der Kündigung zwingend vorschreibt.

c) Schliesslich soll das Formerfordernis verhindern, dass eine unklare Erklärung als Kündigung aufgefasst wird.

Trotz dieser dafür sprechenden Gründe habe ich Bedenken, mich für eine allgemeine gesetzliche Schriftform der Kündigung auszusprechen. Eine blosse Sollbestimmung würde dem mit der Formvorschrift verfolgten Zweck nicht gerecht werden. Eine konstitutive Schriftform würde dagegen eine Vielzahl der in der Praxis ausgesprochenen Kündigungen unwirksam machen. Die Untersuchungen haben gezeigt, dass die Kündigung in verschiedenen Wirtschaftsbereichen (z.B. im Handwerk und in der Land- und Forstwirtschaft) überwiegend noch mündlich erfolgt, und zwar sowohl vonseiten des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers. Insofern ist dieselbe Situation wie beim Abschluss des Arbeitsvertrages gegeben.

Darüber hinaus aber muss ein Formverstoss hier auch zu nachteiligeren Rechtsfolgen führen. Ein entgegen zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nur mündlich abgeschlossener

---

1) Vgl. auch Hueck - Nipperdey, Arbeitsrecht, I.Bd.,S.547, Fussnote 18; Molitor, Die Kündigung, S. 116

Arbeitsvertrag soll nach der von mir zunächst vorgeschlagenen Regelung nicht die absolute Unwirksamkeit des Vertrages nach sich ziehen. Dagegen ist diese Folge bei der gesetzwidrigen Kündigung unumgänglich. Eine mildere Rechtsfolge, durch die die Parteien zur Beachtung der Form angehalten werden könnten, habe ich, - von strafrechtlichen Sanktionen abgesehen -, nicht finden können. Entsprechend dem syrischen Merchant Shipping Code die Kündigung des Arbeitgebers im Falle eines Formverstosses für gesetzwidrig zu erklären, würde einer Nichtigkeitsfolge gleichkommen. Auch eine gesetzliche Vermutung für eine solche Gesetzwidrigkeit mit der Möglichkeit des Gegenbeweises würde praktisch ohne grosse Bedeutung sein, da nach § 1 II KSchG der Arbeitgeber ohnehin dafür beweispflichtig ist, dass die Kündigung des Arbeitnehmers nicht sozial ungerechtfertigt war.

Unter diesen Umständen kann nur eine deklaratorische Formvorschrift empfohlen werden.

Literaturverzeichnis zum deutschen Recht

I. Kommentare und Handbücher

Ambrosius-Fischer: Grundriss des Verwaltungsrechts, Bd. 9 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.2.1961. Düsseldorf 1962

Arbeitsrecht-Blattei: Handbuch für die Praxis. Systematische Darstellung, Rechtsprechung, Gesetzestexte und aktuelle Kurzberichte, herausgegeben von Friedrich Sitzler. Stuttgart

Berthold-Hartlieb: Filmrecht. Auszug aus dem Handbuch "Filmrecht", 26. Kapitel, S. 301 - 319. München, Berlin 1957

Crisolli-Tiedtke: Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst. Luchterhand-Verlag 1963

Düringer-Hachenburg: Das Handelsgesetzbuch vom 10.5.1897 (unter Ausschluss des Seerechts) auf der Grundlage des Bürgerlichen Gesetzbuches. I. Bd., 3.Auflage. Mannheim, Berlin, Leipzig 1930

Eyermann-Fröhler: Kommentar zur Handwerksordnung. München, Berlin 1953

Landmann-Rohmer-Eyermann-Fröhler: Gewerbeordnung. II. Bd., 11. Auflage. München, Berlin 1956

Maus, Wilhelm: Handbuch des Arbeitsrechts
Systematische Erläuterungen des deutschen Arbeitsrechts. Baden-Baden
I - IV. Grundlagen. Begründung, Inhalt und Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. 3.Auflage
V. Sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. 2.völlig neubearbeitete Auflage

Molitor, Erich: Kommentar zur vorläufigen Landarbeiterordnung. 2. umgearbeitete und ergänzte Auflage. München, Berlin 1952

Palandt: Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch 22. neubearbeitete Auflage. München,Berlin 1963 (Zitierweise: Palandt-Gramm)

Reimer-Schade-Schippel: Das Recht der Arbeitnehmererfindung 3. neugestaltete Auflage. Berlin 1958

Rohlfing-Kiskalt-Wolff: Handkommentar zur Gewerbeordnung 3. neubearbeitete Auflage. Berlin und Frankfurt 1961

Schelp-Fettback: Kommentar zum Seemannsgesetz Köln, Berlin, München, Bonn 1961

Schelp-Schmitt-Haase: Kommentar zum Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer Heidelberg 1962

Scheuring-Steingen: Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Länder (MTL) vom 14.1.1959. 3.Auflage München 1962

Schlegelberger: Handelsgesetzbuch in der seit dem 1.Oktober 1937 geltenden Fassung (ohne Seerecht) 4. überarbeitete und ergänzte Auflage. I. Bd. Berlin, Frankfurt 1960 (Zitierweise: Schlegelberger-Schröder)

Soergel-Siebert: Bürgerliches Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. II. Bd.Einzelne Schuldverhältnisse (§§ 433 - 853). Stuttgart 1962

Schwindt, Hans: Kommentar zur Handwerksordnung Schriften des Handwerks, Heft 12 Handwerker-Verlagshaus 1954

Staub: Kommentar zum Handelsgesetzbuch. 14.Aufl. I. Bd. Berlin, Leipzig 1932 (Zitierweise: Staub-Bondi)

Staudinger-Nipperdey-Mohnen-Neumann: Der Dienstvertrag Sonderausgabe von J.v. Staudinger's Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch 11. Auflage, II. Bd. "Recht der Schuldverhältnisse", 3.Teil. Berlin 1958 (Zitierweise: Staudinger-Neumann)

Utlinger, Sigmund: Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.2.1961. 2. Auflage. München 1962
I. Bd.
II. Bd. Anlagen zum Bundesangestelltentarifvertrag

Weiß, Albrecht: Handbuch der betrieblichen Altersversorgung. 4. Auflage. München 1962
I. Bd. Grundlagen und Praxis

Würdinger, Hans: Kommentar zum Handelsgesetzbuch, früher herausgegeben von Mitgliedern des Reichsgerichts. I. Bd. bearbeitet von Hans Würdinger (Zitierweise: Würdinger in RGR-Kommentar zum HGB). 2. Auflage. Berlin 1953

II. Lehrbücher, Darstellungen, Dissertationen, Aufsätze

Backhaus, Karl-Heinz: Versorgen oder Versichern
Die Altersversorgung der Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben. Stuttgart 1961

Bobrowski-Gaul: Das Arbeitsrecht im Betrieb von der Einstellung bis zur Entlassung. 4.vollständig neubearbeitete Auflage. Heidelberg 1962

Boldt, Gerhardt: Beschäftigung japanischer Arbeiter im Ruhrkohlenbergbau, in RdA 1957, S. 224 - 225

Boldt-Natzel: Das Recht des Bergmanns unter besonderer Berücksichtigung des Ruhrkohlenbergbaues Tübingen 1960

Burchardt, A.: Das Recht der Hausgehilfen und Hausangestellten. Stuttgart 1933

Butz, Hans: Der Arbeitsvertrag in seiner zweckmässigsten Form. Eine Anleitung zur Gestaltung von Einzelverträgen mit Musterbeispielen. Bücherei für Wirtschaft und Steuerrecht, Bd. 68

Butz, Hans: Form und Inhalt von Anstellungsverträgen (Teil I). Hinweise für die betriebliche Praxis unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung, in Der Betrieb 1955, S. 557

Dahnen-Kozlowicz: Ausländische Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland, in Sozialpolitik in Deutschland, Bd. 1, Nr. 6

Dapprich-Schlüter: Leitfaden des Bergrechts und anderer für den Bergbau wichtiger Rechtsgebiete mit Gesetzestexten. Essen 1962

Dempewolf, Günther: Anmerkung zu LAG Düsseldorf vom 17.11. 1958, in BB 1959, S. 230 - 231

Fitting: Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer, in AR, D Vermögensbildung der Arbeitnehmer I

Gross, Harald: Der Lehrvertrag nach der Bundeshandwerksordnung unter besonderer Berücksichtigung der Grundsätze des Lehrvertragsrechts, in ArbuR 1954, S. 101 - 105

Gross, Harald: Die Beschränkung des Wettbewerbs bei gewerblichen Arbeitnehmern, in ArbuR 1955, S. 100 - 106

Grothius, Jost:	Umfang und Folgewirkung des Aufhebungsvertrages mit leitenden Angestellten, in Der Betrieb 1959, S. 763 - 765
Grüll, Ferdinand:	Der Anstellungsvertrag mit leitenden Angestellten, Vertragsmuster mit Erläuterungen. 5. Auflage. Heidelberg 1963 (Schriften des Betriebsberaters)
Grüll, Ferdinand:	Die Konkurrenzklausel. Das vertragliche Wettbewerbsverbot des Arbeitnehmers. 2. Auflage. Heidelberg 1960 (Schriften des Betriebsberaters)
Grüll-Kleine:	Handbuch für leitende Angestellte Bd. 1 Heidelberg 1962
Gumpert, Jobst:	Arbeitsverträge zweckmässig gestalten. Praktische Hilfen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Heidelberg 1963
Heissmann, Ernst:	Die betriebliche Ruhegeldverpflichtung, völlig neubearbeitete und stark erweiterte 4. Auflage. Köln 1961
Hueck, Alfred:	Kettenverträge, in RdA 1953, S. 85 - 88
Hueck-Nipperdey:	Lehrbuch des Arbeitsrechts 7. neubearbeitete Auflage. I. Bd. von Alfred Hueck. Berlin, Frankfurt 1963
Kalb, Werner:	Der Umfang der Geheimhaltungspflicht über Gehaltsbezüge, in RdA 1956, S. 206 - 209
Koch, Erwin:	Das Recht der Hausgehilfen, in Der Betrieb 1952, S. 1053 - 1055
Köst, Ewald:	Arbeitsrecht Dr. Ksoll's juristische Kurzlehrbücher, Bd. 18 Düsseldorf 1960
Kuhns, Richard:	Das gesamte Recht der Heilberufe Berlin 1958
Kunze, Eberhard:	Die Formvorschriften der Landarbeiterordnung, jur. Diss. Köln 1931
Molitor, Erich:	Der Abschluss des Arbeitsvertrages, in: Hueck-Riezler-Molitor Der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes. Kritische juristische Untersuchungen. Mannheim, Berlin, Leipzig 1925
Molitor, Erich:	Die Kündigung unter besonderer Berücksichtigung der Kündigung des Arbeitsvertrages 2. ergänzte und vermehrte Auflage Mannheim 1951
Molitor, Erich:	Die Form der Kündigung, in Der Betrieb 1954, S. 930

Monnerjahn, Rudolf: Das Arbeitsrecht in der deutschen Seeschiffahrt, in Arbeits- und Sozialrechtliche Studien, 1964, Heft 9

Motive zu dem Entwurf eines Bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich. Bd. I, Allgemeiner Teil. Amtliche Ausgabe. Berlin, Leipzig 1888

Nikisch, Arthur: Arbeitsrecht
I. Bd. Allgemeine Lehren und Arbeitsvertragsrecht. 3. erweiterte und völlig neubearbeitete Auflage. Tübingen 1961
II. Bd. Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht und Tarifvertragsrecht. 2.erweiterte und völlig neubearbeitete Auflage in 3 Bänden Tübingen 1959

Raeder, Erich: Erläuterungen zu und in dem Bundesmanteltarifvertrag für Musiker in Hotels, Gaststätten, Cafees, Bars, Varietés, Kabaretts, Zirkussen und ähnlichen Betrieben vom 1.8.1958, Tarifvertrag Nr. 6116 XXX 1086, Arbeitsgericht Berlin

Richtlinien des Bundesministers für Arbeit für die Regelung der Arbeitsbedingungen von Hausgehilfen im Bundesgebiet, in BarbBl 1952, S. 289 - 290, mit Erläuterungen von L.S. auf Seite 305

Riepenhausen, Bernhard: Das Arbeitsrecht der Bühne. Systematische Darstellung der Rechtsprechung des Bühnenoberschiedsgerichts. 2. Auflage. Berlin 1956

Schelp-Fettback: Seemannsgesetz. Textausgabe mit Einleitung, ausführlichen Anmerkungen und Sachregister. 2. neubearbeitete Auflage. Köln, Berlin, Bonn, München 1963

Schubart, Maximilian: Das Tabu der Gehälter. Düsseldorf, Wien 1962

Trinkhaus, Hans: Das Seemannsgesetz, in RdA 1957, S. 367 - 376

von Tuhr, Andreas: Der Allgemeine Teil des Deutschen Bürgerlichen Rechts. 2. Bd., 1. Hälfte. Die rechtserheblichen Tatsachen, insbesondere das Rechtsgeschäft. München, Leipzig 1914

Unkelbach, Ludwig: Bauarbeitsrecht für Angestellte und Poliere unter Berücksichtigung der Rahmentarifverträge für die technischen und kaufmännischen Angestellten sowie für Poliere und Schachtmeister des Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 27.1.1964
Düsseldorf 1964

Vertragsrecht der Deutschen Bühnen. Wegweiser der Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger. 4. Auflage

Weiß, Albrecht: Die betriebliche Altersversorgung 4. Auflage. München 1962 II. Bd. Texte, Entscheidungen, Beispiele, zusammengestellt von Gerhard Hohn

Zierlein, Karl-Georg: Einzelprobleme aus dem Bereich des landwirtschaftlichen Arbeitsrechts, jur. Diss. Erlangen 1960

III. Zeitschriften, Entscheidungssammlungen, Verhandlungen des Deutschen Bundestages

Arbeitsrechtliche Praxis, Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte und der Arbeitsgerichte. München, Berlin

Arbeitsrechts-Sammlung, Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und des Reichsehrengerichtshofes, der Landesarbeitsgerichte, Arbeitsgerichte und Ehrengerichte. Franz Vahlen,Berlin

Arbeits- und Sozialrechtliche Studien. Verlag Fischer, Stuttgart

Arbeit und Recht, Zeitschrift für die Arbeitsrechtspraxis. Köln

Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, herausgegeben von Mitgliedern des Gerichtshofes. Berlin

Der Betrieb, Wochenschrift für Betriebswirtschaft, Steuerrecht, Wirtschaftsrecht, Arbeitsrecht. Düsseldorf

Der Betriebsberater, Zehntagedienst für Wirtschafts-, Steuer- und Sozialrecht. Heidelberg

Bundesarbeitsblatt, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit

Bundesgesetzblatt, herausgegeben vom Bundesministerium für Justiz

Verhandlungen des Deutschen Bundestages
1. Wahlperiode 1949, Drucksache 3856,S.20
2. Wahlperiode 1953, Drucksache 1648,S.21
Drucksache 2962,S.49
Drucksache 3327,S. 4
3. Wahlperiode 1957, Drucksache 2990,S. 7

Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht, Zeitschrift der Deutschen Vereinigung für den gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht. Verlag Chemie GmbH

Entscheidungen des Reichsgerichts, herausgegeben von den Mitgliedern des Gerichtshofes und der Reichsanwaltschaft. Berlin

Reichsgesetzblatt, herausgegeben vom Reichsministerium des Inneren

Recht der Arbeit, Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts. München, Berlin

Sozialpolitik in Deutschland. Ein Überblick in Einzeldarstellungen. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung, Halbmonatsblatt für die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und Sozialgerichte im Bundesgebiet. Gutachten und kurze Auskünfte über alle Fragen des Arbeits- und Sozialrechts. Bad Homburg vor der Höhe

Literaturverzeichnis zum ausländischen Recht

I. Kommentare

Volmer, Bernhard: Arbeitnehmererfindergesetz. Kommentar
München, Berlin 1958

II. Lehrbücher, Darstellungen, Aufsätze

Alexandrow, N.G.: Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts
Berlin 1952

DDR: Unser neues Gesetzbuch der Arbeit
Beiträge von einem Autorenkollektiv
Berlin 1961

Gamillscheg, Franz: Internationales Arbeitsrecht
(Arbeitsverweisungsrecht)
Berlin, Tübingen 1959

Herz, E.: The Contract of Employment I, in International Labour Review 1935 I, Bd. 31,
S. 837 - 858

Jadeson, S.: Das Arbeitsrecht der Vereinigten Staaten
Geschichte und Grundzüge
München, Berlin 1952

Molitor-Nipperdey-Schott: Europäisches Arbeitsvertragsrecht
I. Teil (Belgien, Frankreich, Griechenland, Italien, Luxemburg, Portugal, Spanien)
von Erich Molitor. Marburg 1928
III. Teil (Dänemark, Deutschland, Saargebiet, England, Irland, Lichtenstein, Niederlande, Norwegen, Österreich, Schweden, Schweiz, Türkei) von Hans Carl Nipperdey,
Marburg 1930

Osman, Mukdim: Handikrafts in Turkey, in International Labour Review 1935 I. Bd. 31 S. 190 - 220

Pascherstnik, A.E.: Das Arbeitsrecht in den Ländern der Volksdemokratie. Lehrbuch. Moskau 1955
Übersetzer: Vera Jupaschewsky. Berlin 1957

Schweingruber, Edwin: Das Arbeitsrecht der Schweiz
Seine Gestalt und seine Gestaltung
2. revidierte Auflage. Zürich 1951

III. Zeitschriften, Textsammlungen, Gesetzestexte

DDR: Gesetzbuch der Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik vom 12.4.1961 (GBl. I S 27) i.d.F. v.17.4.1963 (GBl.I S. 63)

Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht, Auslands- und internationaler Teil. Verlag Chemie GmbH 1955, S. 542 - 550 "Die gesetzlichen Regelungen des Arbeitnehmererfinderrechts in den westeuropäischen Staaten und Japan".

Griechenland: Das Zivilgesetzbuch von Griechenland (1949) nebst Einführungsgesetz. Übersetzt und eingeleitet von Demetrius Gogos, Berlin, Tübingen 1951

International Labour Office, Geneva.
International Labour Review
Legislative Series

Irak: Das Irakische Arbeitsgesetzbuch nebst Feiertagsgesetz und anderen neuen Regelungen der Irakischen Republik
Aus dem Arabischen übersetzt von Norbert F. Küppers. Frankfurt/Main 1959
(Das Arbeitsgesetz Nr. 1 des Jahres 1958)

Österreich: Andreas-Guttenfeld
Oesterreichisches Recht
Textausgabe oesterreichische Gesetze, Verordnungen und Erlässe in einem Band.
5. erweiterte Auflage. Stand 1.7.1952
Wien 1952

Schweiz: Bereinigte Sammlung der Bundesgesetze und Verordnungen 1848 - 1947. Bern 1951
Bd. 2, IV Zivilrecht
Bd. 8, XIV Arbeitsrecht, XV Sozialversicherung, Arbeitsbeschaffung und Fürsorge

Sowjetunion (UdSSR): Die hauptsächlichen gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeit der Arbeiter und Angestellten. Eine Sammlung sowjetischer Materialien. Berlin 1956

Vereinigte Arabische Republik (VAR): Das Arbeitsgesetz der Vereinigten Arabischen Republik von 1959. Aus dem Arabischen übersetzt von Norbert F. Küppers. Frankfurt/Main 1959

Verzeichnis der benutzten Tarifverträge

Industrie

1. MTV für die Angestellten des Berliner Bekleidungslohngewerbes vom 1.8.1960 i.d.F. v.5.3.1962
2. MTV für die kaufmännischen und technischen Angestellten in der Berliner Back- und Brotwarenindustrie vom 8.4.1963
3. MTV für die kaufmännischen und technischen Angestellten im Berliner Braugewerbe vom 22.3.1963 i.d.F. v.29.4.1964
4. MTV für die akademisch gebildeten Angestellten in der chemischen Industrie vom 5.11.1959
5. MTV für die Angestellten in der Berliner Chemischen Industrie vom 7.8.1957 i.d.F. v.22.1.1962
6. MTV für die Angestellten in der Berliner Dachpappenindustrie vom 28.8.1953 i.d.F. v.12.5.1961
7. MTV für alle Angestellten i.S.d.Angestelltenversicherungsgesetze in der Fleischwaren- und Feinkostindustrie Berlins vom 15.12.1958
8. MTV für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie die gewerblichen Arbeitnehmer in den Fischhandwerksbetrieben Berlins vom 1.9.1954
9. TO für die Angestellten des Handels in Württemberg - Hohenzollern vom 10.10.1938
10. MTV für die Angestellten in der Kunststoff verarbeitenden Industrie in Westberlin vom 4.6.1962
11. MTV für die Angestellten in der Berliner Metallindustrie vom 26.3.1962
12. MTV für die Angestellten in der pfälzischen Industrie vom 3.12.1958 i.d.F. v.15.3.1962
13. MTV für die technischen und kaufmännischen Angestellten des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaues vom 20.4. 1954 i.d.F. v.1.5.1959 und der Änderung vom 1.10.1960
14. MTV für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Berliner Textilindustrie vom 15.5.1958 i.d.F. v.2.1. 1963

\- - - - -

15. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Bettfederindustrie im Bundesgebiet vom 8.1.1959
16. MTV für die Bekleidungsindustrie in der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des Saarlandes vom 11.3.1958 i.d.F. v. 20.10.1961

17. RTV für die Betonsteinindustrie der Pfalz i.d.F. v.7.6. 1957
18. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in dem Berliner Braugewerbe vom 1.4.1959 i.d.F. v.20.2.1963
19. MTV für die gewerblichen Arbeiter in der Berliner Chemischen Industrie vom 20.7.1957 i.d.F. v. 1.2.1963
20. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Cigarrettenindustrie vom 31.1.1962
21. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Berliner Dachpappenindustrie vom 11.8.1953 i.d.F. v. 9.5.1957
22. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Eisen und Metall erzeugenden und verarbeitenden Industrie im Lande Rheinland-Pfalz i.d.F. v.15.12.1963
23. MTV für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 29.12.1958 i.d.F. v. 26.11.1960
24. RTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der feinkeramischen Industrie der Bundesrepublik Deutschland vom 18.3.1955 i.d.F. v.12.7.1961
25. RTV für die Hohlglasindustrie in der Bundesrepublik Deutschland, gültig ab 1.4.1953
26. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Fleischwaren- und Feinkostindustrie Berlins vom 27.3.1962
27. MTV für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie sowie das holzverarbeitende Handwerk in Rheinland-Pfalz vom 11.10.1962
28. RTV für die Kalksandsteinindustrie der Bundesrepublik Deutschland einschliesslich Berlins vom 14.12.1962
29. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Kunststoff verarbeitenden Industrie in Westberlin vom 7.9.1961
30. RTV für die Leichtplattenindustrie für die Länder Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Berlin, Bremen und Hamburg vom 14.5.1957
31. MTV für die Leder- und Kofferindustrie in Berlin vom 20.8.1955 i.d.F. v.26.10.1962
32. RTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Berliner Mörtelindustrie vom 23.1.1961
33. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Berliner Metallindustrie vom 20.10.1961 i.d.F. v.17.5.1962
34. RTV für die Natursteinindustrie und für die Naturwerksteinindustrie in der Bundesrepublik Deutschland vom 8.7.1958
35. RTV für die gewerblichen Arbeiter in der Papiererzeugungsindustrie in der Bundesrepublik Deutschland und in Berlin vom 1.5.1958 i.d.F. v.12.12.1961

36. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 28.6.1962

37. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie im Gebiet von Westberlin vom 13.7.1962

38. MTV für das Rauch- und Schnupftabaksgewerbe vom 25.5. 1962

39. BMTV für die Sägeindustrie und verwandte Betriebe vom 4.4.1962 i.d.F. v.10.5.1963

40. MTV für die Süsswarenindustrie der Bundesrepublik Deutschland und Westberlin vom 12.1.1962

41. MTV für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaues vom 7.4.1953 i.d.F. v.1.10.1960

42. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer des Spinnstoffgewerbes im Wirtschaftsgebiet Berlin vom 13.2.1958 i.d.F. v.2.1.1963

43. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Textilindustrie Rheinland-Pfalz vom 21.5.1958 i.d.F. v.2.11. 1961

44. RTV für die Ziegelindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschliesslich Berlins, ausser Bayern vom 13.7.1956 i.d.F. v.9.7.1958

Landwirtschaft

45. MTV für die Angestellten der Landwirtschaft und ihrer Nebenbetriebe in Baden - Württemberg vom 31.1.1962 i.d.F. v. 3.7.1963

46. RTV für die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft, Garten- und Weinbau in Bayern vom 29.11.1962

47. MTV für die Angestellten der Landwirtschaft und ihrer Nebenbetriebe in Hessen vom 2.12.1959

48. RTV für die Angestellten der Landwirtschaft und ihrer Nebenbetriebe im Lande Niedersachsen vom 25.6.1963

49. RTV für die in den privaten Forstbetrieben im Lande Niedersachsen beschäftigten Forstangestellten vom 21.12.1963

50. RTV für die in den Privatforsten des Landes Nordrhein-Westfalen beschäftigten Forstangestellten vom 12.3. 1963

- - - - -

51. MTV für die Landarbeiter in Baden-Württemberg vom 26.4.1961 i.d.F. v.23.4.1964
52. MTV für die Melker und Viehpfleger in Baden-Württemberg vom 1.4.1964
53. TV für das Schweinezucht- und Tierpflegepersonal in Baden-Württemberg vom 1.4.1964
54. RTV für Landarbeiter in Bayern vom 26.6.1957
55. RTV für Melker in Bayern vom 14.12.1962
56. RTV für die Landarbeiter in Westberlin vom 4.8.1958
57. RTV für Friedhofsgärtnereien für das Land Berlin vom 18.2.1958
58. RTV für die Betriebe der Zier- und Topfpflanzgärtnereien für Berlin vom 12.5.1961
59. RTV für die Baumschulenbetriebe in Berlin, gültig ab 1.8.1957
60. MTV für die Landschaftsgärtnereien Westberlins, gültig ab 1.1.1952
61. RTV für die Betriebe der Landschaftsgärtnereien für das Stadtgebiet Berlin vom 20.6.1958
62. MTV für die Melker, Melkfrauen, Stallfrauen in Westberlin vom 27.7.1960
63. TV für die Schweinemästereien, Schweinemeister und -wärter sowie für Stallhelfer in Westberlin vom 26.7. 1962
64. Melkermanteltarif für das Land Hessen vom 10.10.1962
65. MTV für die Weinbergsarbeiter in Hessen vom 14.6.1960 i.d.F. v.20.6.1963
66. RTV für Schäfer im Bereich der Landwirtschaftskammer Hannover vom 18.7.1963 i.d.F. v.20.7.1964
67. RTV für die landwirtschaftlichen Betriebe im Bereich der Landwirtschaftskammer Hannover vom 30.3.1960 i.d.F. v. 20.4.1964
68. TV für die Forstarbeiter in den Privatforsten im Bereich der Landwirtschaftskammer Hannover vom 17.7.1963
69. RTV für Melker im Bereich der Landwirtschaftskammer Hannover vom 6.11.1962
70. MTV für Landwirtschaft und Weinbau in Rheinland-Pfalz vom 1.4.1961 i.d.F. v.30.4.1964
71. RTV für die Melker im Land Rheinland-Pfalz vom 16.6. 1964
72. RTV für den Landschaftsgartenbau in Rheinland-Pfalz vom 13.7.1964
73. MTV für die Gartenbaubetriebe in Rheinland-Pfalz (für Arbeiter und technische Angestellte) vom 1.4.1960 i.d.F. v. 26.5.1964

74. RTV für die Landarbeiter in Schleswig-Holstein vom 6.4.1962

75. RTV für die Forstarbeiter in den Privatforsten Schleswig-Holsteins vom 1.10.1963

76. RTV für Melker in Schleswig-Holstein vom 19.6.1961

77. RTV für die landwirtschaftlichen Betriebe im Bereich der Landwirtschaftskammer Weser-Ems i.d.F. v.11.5.1964

78. RTV für die Forstarbeiter in den Privatforsten des Gebietes Weser-Ems vom 15.11.1962

79. MTV für die in den Privatforsten des Landes Nordrhein-Westfalen beschäftigten Forstarbeiter und Forstarbeiterinnen vom 23.2.1962 i.d.F. v. 28.7.1963

80. MTV für die Landarbeiter in Westfalen-Lippe vom 6.4. 1962

81. MTV für die Melker in Westfalen-Lippe vom 14.2.1963

82. RTV für den Landschaftsgartenbau in Westfalen-Lippe vom 24.6.1964

83. RTV für den Erwerbsgartenbau und die Forstpflanzenbetriebe in Westfalen-Lippe vom 2.7.1964

Handwerk

84. Manteltarifabkommen im Augenoptikerhandwerk für kaufmännisch-technische Angestellte und Arbeiter in Berlin, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und Hamburg vom 14.8.1960

85. MTV für das Bäckerhandwerk in Berlin (Angestellte und Arbeiter) vom 21.2.1963

86. RTV für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes im Gebiet von Berlin vom 17.6.1953 i.d.F. v.25.10.1962

87. RTV für die Poliere und Schachtmeister des Baugewerbes im Gebiet von Berlin vom 17.6.1953 i.d.F. v. 29.3.1964

88. RTV für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 27.1.1964

89. RTV für die Poliere und Schachtmeister des Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 27.1.1964

90. RTV für die kaufmännischen und technischen Angestellten des Berliner Maler-, Töpfer-, Ofensetzer-Gewerbes vom 19.4.1963

- - - - -

91. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer des Buchbinderhandwerks in der Bundesrepublik Deutschland vom 11.3. 1960 i.d.F. v.11.3.1963
92. RTV für die gewerblichen Arbeitnehmer im Berliner Baugewerbe vom 16.12.1963
93. MTV für das Büromechanikerhandwerk vom 4.9.1961 i.d.F. v. 15.4.1964
94. MTV für das Berliner Damenschneiderhandwerk vom 2.11. 1965 i.d.F. v.21.4.1964
95. TO für das Dachdeckergewerbe im Deutschen Reich vom 1.3.1937
96. MTV für das Friseurgewerbe in Berlin vom 6.5.1957
97. Lohntarifvertrag für das Glaserhandwerk Berlins vom 7.8.1963
98. RTV für das Gebäudereinigerhandwerk vom 2.1.1963
99. MTV für das Graveur-Galvaniseur-Gürtler-Handwerk vom 6.1.1964
100. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Berliner Getreidemühlen vom 8.3.1954
101. MTV für das Berliner Holzgewerbe vom 1.9.1958 i.d.F. v. 8.6.1961
102. MTV für das Herrenschneiderhandwerk im Land Berlin vom 5.9.1959 i.d.F. v. 14.10.1960
103. MTV für die Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen des Herrenschneiderhandwerks im Land Berlin vom 23.2.1960
104. MTV für das Konditorenhandwerk Berlins vom 1.2.1963
105. RTV für das Linoleum-Gewerbe Berlins vom 6.4.1959 i.d.F. v.30.6.1961
106. MTV für das metallverarbeitende Handwerk Berlins vom 19.11.1962
107. RTV für das Malerhandwerk in Berlin vom 15.5.1963
108. RTV für das Orthopädie-Chirurgiemechaniker- und Bandagistenhandwerk in der Bundesrepublik Deutschland, ausser Bayern und Westberlin, vom 3.11.1961
109. RTV für das Ofensetzerhandwerk vom 20.4.1959
110. RTV für das Parkettgewerbe vom 29.9.1958 i.d.F. v.25.5. 1962
111. MTV für das Rohrinstallateur- Klempnergewerbe in Berlin vom 22.3.1962
112. RTV für das Steinmetzgewerbe Berlins vom 10.4.1957 i.d.F. v. 15.3.1960
113. BMTV für das Schornsteinfegerhandwerk vom 22.6.1960 i.d.F. v. 16.3.1962

114. RTV für das Schilder- und Leuchtreklameherstellerhandwerk für die Bundesrepublik Deutschland und Westberlin vom 12.7.1963

115. TV für das Schuhmacherhandwerk in Berlin vom 15.10. 1951

116. MTV für das Strickerhandwerk in Berlin vom 1.3.1960

117. TO für die Wäscherei- und Pätterbetriebe Berlins vom 28.6.1934

Andere Tarifverträge

118. MTV für die kaufmännischen-technischen Angestellten, Lehrlinge und gewerblichen Arbeitnehmer in den Betrieben der Korporation der Berliner Buchhändler vom 22.7.1952 i.d.F. v.5.8.1960

119. TV für private Bausparkassen vom 31.3.1957

120. MTV für den Berliner Einzelhandelt vom 1.7.1959 i.d.F. v.29.4.1964

121. MTV für alle gewerblichen Arbeitnehmer sowie Verkäuferinnen in handwerklichen Fleischereibetrieben oder Fleischverkaufsstellen der Waren- und Kaufhäuser Berlins vom 21.8.1952

122. MTV für die Angestellten und Arbeitnehmer des Berliner Grosshandels vom 5.10.1954 i.d.F. v.29.9.1959

123. TV für die gemeinwirtschaftlichen Geschäftsbanken vom 10.8.1961 i.d.F. v.1.12.1962

124. MTV für den Berliner Heizstoffhandel vom 23.3.1960 i.d.F. v.20.6.1962

125. MTV für Angestellte und Lehrlinge der privatrechtlichen Reisebürobetriebe in der Bundesrepublik Deutschland und Westberlin vom 5.6.1961

126. MTV für das Berliner Speditionsgewerbe vom 9.3.1963

127. MTV für das private Versicherungsgewerbe vom 26.11. 1952 i.d.F. v. 12.6.1963

- - - - -

128. MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Filmtheatern Berlins vom 19.9.1963

129. MTV für den Berliner Güter- und Möbelverkehr vom 15.5.1963

130. MTV für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in Westberlin vom 16.8.1961

131. TV für die gewerblichen Arbeitnehmer im Möbeleinzelhandel in Berlin vom 20.2.1962

132. TV für die gewerblichen Arbeitnehmer im Berliner Obst- und Gemüseimport und Grosshandel vom 5.4.1963

133. MTV für alle gewerblichen Arbeitnehmer in den Betrieben und Betriebsabteilungen des privaten Omnibusgewerbes vom 24.5.1961

134. RTV für die Arbeitsbedingungen in den Schrottgrosshandelsbetrieben der Bundesrepublik Deutschland vom 4.1.1960

135. MTV für das Berliner Taxigewerbe vom 20.3.1962

- - - - -

136. TO zur Regelung der Beschäftigungsverhältnisse der Artisten und der Varieté- Schiedsgerichtsbarkeit vom 5.4.1938

137. TV für Artisten für die Bundesrepublik Deutschland und Westberlin vom 12.1.1963

138. TO für Filmschaffende vom 19.8.1943

139. TV für Filmschaffende vom 23.4.1963

140. TV für Filmkleindarsteller (Komparsen) für die Bundesrepublik Deutschland und Berlin vom 29.10.1960

141. MTV für die in Geschäfts- und Industriehäusern beschäftigten Hauswarte, Pförtner, Heizer, Reiniger und andere Arbeitnehmer in Berlin vom 20.10.1956

142. TO für die Deutschen Kulturorchester vom 30.3.1938 i.d.F. v.19.6.1962

143. BMTV für Musiker in Hotels, Gaststätten, Caffees, Bars, Varietés, Kabaretts, Zirkussen und ähnlichen Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin vom 1.8.1958

144. MTV für alle Arbeitnehmer in Privathaushalten (Hausangestellte) für die Bundesrepublik Deutschland und Westberlin vom 6.8.1955

145. RTV zwischen dem Verband der Berliner Privatkrankenanstalten e.V. (VBPK) und
dem Bund der Berliner Assistenzärzte,
der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG),
der Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) u n d
dem Marburger Bund e.F.
vom 6.1.1954 i.d.F. v. 19.11.1962

146. MTV für Redakteure an Tageszeitungen für die Bundesrepublik Deutschland und Westberlin vom 28.9.1960

147. TV zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger für das Solopersonal vom 1.4.1924 i.d.F. v.20.1.1933

148. Normalvertrag für das Solopersonal i.d.F. v.14.4.1961
149. TV zwischen dem Deutschen Bühnenverein und dem Deutschen Chorsängerverband und Tänzerbund für das Chor- und Tanzpersonal vom 1.4.1924
150. Normalvertrag für Chor und Tanz i.d.F. v. 14.4.1961
151. MTV für Hauswarte, Heizer, Fahrstuhlführer und andere Arbeitnehmer in den privaten Wohnhäusern in Berlin vom 8.10.1954 i.d.F. v.30.8.1958

Öffentlicher Dienst

152. Allgemeine Tarifordnung (ATO) von 1938 i.d.F. v.1.11. 1943
153. Tarifordnung für Angestellte (TOA) von 1938 i.d.F. v. 1.11.1943
154. Tarifordnung für Arbeiter (TOB) von 1938 i.d.F. v. 1.11.1943

- - - - - -

155. Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.1.1961
156. MTV für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (MTAngBfA) vom 24.10.1961 i.d.F. v.20.4.1963
157. Angestelltentarifvertrag der Deutschen Bundesbank (BBkAT) vom 11.7.1961
158. Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost (TVAng) vom 21.3.1961 i.d.F. v.3.9.1963
159. TV über die Rechtsverhältnisse der Lehrlinge und Anlernlinge vom 21.9.1961

- - - - - -

160. MTV für die Arbeiter des Bundes (MTB) vom 25.5.1960
161. MTV für die Arbeiter der Länder (MTL) vom 14.1.1959
162. Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-GII) vom 31.1.1962
163. MTV für die Arbeiter der Bundesversicherungsanstalt (MTArbBfA) vom 9.2.1961 i.d.F. v.18.9.1963
164. MTV für die Arbeiter der Bundesbank (MTBBk) vom 23.8.1960 i.d.F. v. 9.5.1963
165. TV für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TVArb) vom 6.1.1955 i.d.F. v.23.3.1964

Verzeichnis der benutzten Betriebsvereinbarungen

1. Muster für eine Arbeitsordnung, herausgegeben von der Zentralstelle der Berliner Arbeitgeberverbände 1959
2. Muster für eine Arbeitsordnung, herausgegeben von der Landesvereinigung der industriellen Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens 1958
3. Arbeitsordnung für die im aachener, niedersächsischen und rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau beschäftigten Arbeiter und Angestellten vom 1.9.1950
4. Betriebsordnung der Adremawerke GmbH vom 1.11.1954
5. Arbeitsordnung der Auto-Union GmbH Berlin vom 1.1.1960
6. Arbeitsordnung der Berliner Maschinenbau AG, vormals L. Schwartzkopf, vom 31.8.1948
7. Betriebsordnung der Berliner-Zahnradpumpen-Fabrik vom 1.10.1950
8. Arbeits- und Betriebsordnung der Berliner Telefonschnurfabrik (Betefa) vom 1.1.1956
9. Betriebsordnung der Blaupunkt-Werke GmbH vom 23.3.1947
10. Betriebsordnung der Borsig AG vom 15.12.1956
11. Betriebsordnung der Robert Bosch GmbH vom 24.6.1958
12. Arbeitsordnung der Robert Bosch Elektronik GmbH vom 26.11.1962
13. Arbeitsordnung der Daimler-Benz AG vom 22.7.1957
14. Betriebsordnung der Deutschen Industriewerke AG vom 28.3.1957
15. Betriebsordnung der Krone KG vom 28.10.1958
16. Arbeitsordnung der Deutschen Babcock und Wilcox Dampfkessel AG vom 10.6.1959
17. Betriebsordnung der Deutschen Telefonwerke und Kabelindustrie AG (DeTeWe) vom September 1953
18. Betriebsordnung der Philips Elektro Spezial GmbH vom 21.1.1949
19. Arbeitsordnung der Kraftwerke Rheinshagen vom 10.7.1963
20. Betriebsordnung der Deutschen Waggon- und Maschinenfabrik (DWM) GmbH vom 1.10.1955
21. Arbeitsordnung für die Firma Eberspächer vom 1.4.1957
22. Betriebsordnung der Firma Engel und Leonhardt Berlin vom 1.5.1952 i.d.F. v.1.5.1957

23. Betriebsordnung der Paul Firchow Nachfolger Apparate und Uhrenfabrik AG
24. Arbeitsordnung der GEA (Wärmeaustauscher-Gesellschaft)
25. Arbeitsordnung der Isophon Lautsprecher GmbH vom Juni 1958 i.d.F. v. Januar 1960
26. Arbeitsordnung der Lindner GmbH vom 1.2.1951
27. Betriebsordnung der Linotype GmbH vom 16.3.1954
28. Betriebsordnung der Ludwig Loewe & Co AG vom 28.5.1947
29. Betriebsordnung der märkischen Kabelwerke AG vom März 1957
30. Arbeitsordnung der Firma Georg Neumann Laboratorium für Elektroakkustik GmbH vom 1.1.1963
31. Arbeitsordnung der Norddeutschen Kabelwerke AG vom Mai 1958
32. Arbeitsordnung der Osram GmbH vom 1.3.1957
33. Arbeitsordnung der Deutschen Philips Apparatebau Berlin vom 4.3.1960
34. Arbeitsordnung der Firma A. Roller Maschinenfabrik vom 1.10.1957
35. Betriebsvereinbarung der Schering AG Berlin vom 19.3.1956
36. Betriebsordnung der Telefunken GmbH vom 3.5.1955
37. Arbeitsordnung der Fritz Werner AG vom 8.5.1956
38. Arbeitsordnung der Zeiss Ikon AG vom 15.2.1949
39. Arbeitsordnung der Firma Verberne Apparatebau für Fernmeldetechnik vom 1.7.1948

Abkürzungen

a.a.O.	= am angegebenen Ort
Allg.BG	= Allgemeines Preußisches Berggesetz vom 24.6.1865
ANErfG	= Gesetz über Arbeitnehmererfindungen
Anm	= Anmerkung
AOG	= Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.1.1934
AP	= Arbeitsrechtliche Praxis
AR	= Arbeitsrecht-Blattei
ArbGG	= Arbeitsgerichtsgesetz vom 3.9.1953
ArbuR	= Arbeit und Recht
ARS	= Arbeitsrechts-Sammlung
Art	= Artikel
AZO	= Arbeitszeitordnung vom 30.4.1938
BAG	= Bundesarbeitsgericht
BarbBl	= Bundesarbeitsblatt
BB	= Der Betriebsberater
Bd	= Band
Betrieb	= Der Betrieb
BGB	= Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl	= Bundesgesetzblatt
BGH	= Bundesgerichtshof
BMTV	= Bundesmanteltarifvertrag
BStBl	= Bundessteuerblatt
bzw	= beziehungsweise
ca	= circa
C.Trav.	= Code du Travail
Diss	= Dissertation
EGBGB	= Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
GG	= Grundgesetz
GRUR	= Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht
GwO	= Gewerbeordnung

HGB	= Handelsgesetzbuch
h.M.	= herrschende Meinung
HwO	= Handwerksordnung
i.d.F. v.	= in der Fassung von (vom)
ILR	= International Labour Review
i.o.S.	= in obigem Sinne
i.Vd.m.	= in Verbindung mit
i.Zw.	= im Zweifel
KSchG	= Kündigungsschutzgesetz vom 10.8.1951
LAG	= Landesarbeitsgericht
LAO.vorl.	= vorläufige Landarbeiterordnung
LS	= Legislative Series
m.E.	= meines Erachtens
MTV	= Manteltarifvertrag
NV	= Normalvertrag
o.a.	= oben angegeben, oben angeführt
o.g.	= oben genannt
OR	= (schweizer) Obligationsrecht
RAG	= Reichsarbeitsgericht
RdA	= Recht der Arbeit
RG	= Reichsgericht
RTV	= Rahmentarifvertrag
RTO	= Reichstarifordnung
RVO	= Reichsversicherungsordnung
s.	= section
S.	= Seite
sogen.	= sogenannt
TO	= Tarifordnung
TV	= Tarifvertrag
TVG	= Tarifvertragsgesetz vom 9.4.1949
u.a.	= unter anderem
vgl.	= vergleiche
Vorbm.	= Vorbemerkung
z.B.	= zum Beispiel
Ziff.	= Ziffer

Verzeichnis der in dem rechtsvergleichenden Teil der Arbeit angeführten Länder (mit Seitenzahlen)

Albanien: 6, 17, 26, 45
Australien: 41

Bahrein: 7, 43
Belgien: 3, 4, 17, 18, 20, 23, 24, 26, 31, 41, 45, 50
Bolivien: 7, 26, 34
Brasilien: 7
Bulgarien: 9, 43

Chile: 9, 31, 45

Dänemark: 7, 23, 26, 31, 34, 37, 40, 41, 50
Deutschland: 3f, 7f, 15f, 25, 29, 30f, 36, 38, 39f, 43f, 45, 48f, 50f
Deutsche Demokratische Republik: 9, 45
Dominikanische Republik: 5, 7, 26

Ecuador: 14, 19, 21, 26, 42
England: 6f, 31, 41, 43

Finnland: 7, 26, 31, 41, 50
Frankreich: 7, 19, 23, 26, 29, 31, 41, 45, 50

Griechenland: 7, 23, 26, 31, 41, 50
Guatemala: 10, 31, 45
Guinea: 5, 19, 21, 26, 29, 31, 45

Haiti: 7, 26, 45
Honduras: 10, 17, 21, 26, 45

Indien: 31
Israel: 26
Irak: 8
Iran: 7, 45
Irland: 26
Island: 31
Italien: 2, 17, 19, 23, 31, 35, 37, 41

Japan: 8, 23, 26, 32, 41, 49
Jordanien: 10, 26
Jugoslawien: 17, 23, 45

Kanada (Alberta): 19
Kanada: 27, 31, 41
Kolumbien: 8, 17, 19, 21, 27, 43, 45
Kongo Leopoldville: 17, 19, 24, 45
Kostarika: 10, 21, 42, 43, 45

Libanon: 8, 45
Libyen: 8, 27
Luxemburg: 14, 27, 37, 41, 45

Madagaskar: 17, 27, 46
Malaya (Malaysia): 21, 27
San Marino: 17
Mexiko: 10, 21

Neuseeland: 27
Nikaragua: 21, 31, 46
Niederlande: 8, 31, 37, 41, 42, 49
Nigeria: 5, 19, 23
Njassaland (Malawi): 3, 5, 19, 23, 27
Norwegen: 27, 31, 34, 40, 41, 42

Österreich: 8, 14, 16, 19, 23, 27, 29, 34, 35, 40, 44

Panama: 10, 31, 42, 43
Paraguay: 4, 8, 24, 27, 46
Peru: 8
Portugal: 8, 41

Rumänien: 8, 46

El Salvador: 10
Schweden: 31, 34, 40, 50
Schweiz: 8, 24, 27, 30, 37, 38, 42
Sowjetunion: 8, 48
Spanien: 5, 8, 23, 27, 32, 40, 44, 46
Südafrika: 27
Swasiland: 19, 21, 23
Syrien: 5, 8, 32, 50

Taiwan (China): 15
Tanganjika (Tansania): 19, 21, 23
Thailand: 8
Tschechoslowakei: 8, 27, 51
Tunesien: 27, 51
Türkei: 19, 23, 27

Uganda: 21, 27, 51
Ungarn: 17, 44, 46

Venezuela: 2, 21
Vereinigte Arabische Republik: 10, 27, 32, 46, 49
Vereinigte Staaten von Amerika: 9, 41
Vietnam: 9, 27
Volksrepublik China: 6

Lebenslauf

Am 13.April 1938 wurde ich als Sohn des Prof. Dr. med. habil. Heinrich Adolf H e i n s e n und seiner Ehefrau Edith, geb. Bauer, in Gießen a.d. Lahn geboren. Nach dem Besuch der Volksschule in Gießen und Göttingen sowie der Mittelschule in Zeven kam ich 1951 auf die Christian-Schule (Internatsoberschule) in Hermannsburg und anschliessend 1952 auf die Eichenschule (Internatsoberschule) in Scheeßel, wo ich 1958 mein Abitur machte.

Mein juristisches Studium begann ich in Göttingen. Im Wintersemester 1960 und in dem folgenden Sommersemester studierte ich in München. 1961 kehrte ich nach Göttingen zurück. Am 18. Januar 1963 bestand ich die erste juristische Staatsprüfung vor dem Justizprüfungsamt bei dem Oberlandesgericht in Celle.